

TIIVISTELMÄ

Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. Helsinki 2008. 96 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115, 2008:13.). ISBN 978-952-00-2548-9 (nid.), ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)

Suomalainen yhteiskunta tarvitsee kaikki työntekijänsä hyvinvoinnin turvaamiseen. Avainasemassa on sekä henkisten että fyysisten työolosuhteiden ja työnteon muotojen kehittäminen. Pellervon Taloudellisen Tutkimuskeskuksen vuonna 2007 tekemän tutkimuksen mukaan Suomessa on noin 250 000 vammaista henkilöä. Kolmasosa tästä väestöstä haluaisi olla töissä. Samaan aikaan monilla aloilla on pulaa koulutetusta työvoimasta.

Julkaisu esittelee työssä pysymisen ja toimenkuvan yhteensovittamisen keinoja sekä käytössä olevia tukimuotoja. Kirja esittää työssä pysymisen hyödyt ja motivaatiotekijät yksilön, yhteiskunnan ja yrityksen näkökulmista. Lainsäädännössä on määritelty eri tahojen oikeudelliset vastuut ja työpaikan velvollisuudet vammautunutta työntekijää kohtaan.

Vammautuneelle työntekijälle soveltuva yksilöllinen kuntoutusmalli tehdään työterveyshuollossa. Työterveyshuolto toimii työolosuhteiden muutosten ja kuntoutuksen koordinaattorina, joka yhdistää käytäntöön eri ammattialojen asiantuntemuksen. Vammaisjärjestöt ovat asiantuntijoita työolosuhteiden järjestelyissä.

Kuntoutumisen ja työssä pysymisen käytäntö on monimuotoinen. Kaikkien mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii asiantuntemusta. Työhön kuntoutumisen menettelytavat vaihtelevat maksajatahon mukaan. Eri osapuolten kesken pyritään saumattomaan yhteistyöhön.

Nykyaikainen tekniikka parantaa mahdollisuuksia tehdä työtä vammojen ja rajoitteiden kanssa. Työpaikan apuvälineisiin ja järjestelyihin on olemassa tietoa, osaamista ja taloudellista tukea. Taloudelliset tuet ja korvaukset jaotellaan julkaisussa työn, palkkauksen, toimeentulon, kuntoutuksen ja koulutuksen mukaan.

Julkaisun loppuosa on omistettu kertomuksille tavoista työskennellä vammasta huolimatta. Pysytään työssä -opas on tarkoitettu työterveyshuollon, työnantajien ja työntekijöiden käyttöön, jotka tarvitsevat lisää tietoa ja mahdollisuuksia toimia eri hoito- ja korvausjärjestelmissä. Julkaisu on tehty yhteistyössä Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja D4-verkosto Oy:n kanssa.

Asiasanat: apuvälineet, järjestöt, korvaukset, kuntoutus, motivaatio, tieto, toimeentulo, työterveyshuolto, työkyky, vajaakuntoiset, vammautuminen

SAMMANFATTNING

Stanna kvar i arbetet. Ge stöd för att främja att personer med grav funktionsnedsättning kan stanna kvar i arbetet. Helsinki 2008. 96 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2008:13.). ISBN 978-952-00-2548-9 (inh.), ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)

Det finska samhället behöver alla sina arbetstagare för att trygga välfärden. Utvecklandet av såväl de psykiska som fysiska arbetsförhållandena och formerna för arbete har en nyckelposition. Enligt en undersökning av Pellervo ekonomiska forskningsinstitut från år 2007 finns det ca 250 000 personer med funktionsnedsättning i Finland. En tredjedel av denna befolkning skulle vilja arbeta. Samtidigt lider flera branscher av brist på utbildad arbetskraft.

Publikationen presenterar metoder för att förena att stanna kvar i arbetet och arbetsuppgifterna samt stödformer som är i bruk. Boken presenterar nyttan med att stanna kvar i arbetet och motivationsfaktorer ur individens, samhällets och företagets synvinkel. I lagstiftningen har bestämts om juridiska ansvar för olika aktörer och skyldigheter på arbetsplatsen gentemot en handikappad arbetstagare.

En individuell rehabiliteringsmodell som lämpar sig för en arbetstagare med funktionsnedsättning görs upp inom företagshälsovården. Företagshälsovården fungerar som koordinator för förändringar av arbetsförhållandena och rehabiliteringen och förenar sakkunskapen inom olika yrkesområden till praktisk handling. Handikapporganisationerna är sakkunniga avseende organisering av arbetsförhållandena.

Praxis inom rehabilitering och när det gäller att stanna kvar i arbete är varierande. Att utnyttja alla möjligheter kräver sakkunskap. Tillvägagångssätten när det gäller rehabilitering till arbete varierar enligt betalare. Man strävar efter obrutet samarbete mellan olika aktörer.

Nuvarande teknik förbättrar möjligheterna att utföra arbete med handikapp och begränsningar. Det finns tillgång till information, kunnande och ekonomiskt stöd när det gäller hjälpmedel på arbetsplatsen. Publikationen indelar ekonomiska stödformer och ersättningar enligt arbete, lön, utkomst, rehabilitering och utbildning.

Publikationens slutdel är ägnad för berättelser om olika sätt att arbeta trots handikapp. Handboken Stanna kvar i arbetet är till för företagshälsovården, arbetsgivare och arbetstagare som behöver mer information och möjligheter att tillämpa olika vård- och ersättningssystem. Publikationen har gjorts i samarbete mellan social- och hälsovårdsministeriet, Arbetshälsoinstitutet och D4-verkosto Oy.

Nyckelord: arbetsförmåga, bli handikappad, ersättningar, företagshälsovård, hjälpmedel, information, motivation, organisationer, personer med funktionsnedsättning, rehabilitering, utkomst

SUMMARY

Let's stay on at work. Supporting persons with severe disabilities to stay on in employment. Helsinki, 2008. 96 pp. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2115, 2008:13.). ISBN 978-952-00-2548-9 (pb), ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)

The Finnish society needs all its employees to secure the country's welfare. Development of both the psychological and physical working conditions and forms of working are of key significance. According to a study carried out by the Pellervo Economic Research Institute (PTT) in 2007 there are about 250,000 persons with disabilities in Finland. One third of that population would like to be employed. Simultaneously there is a shortage of trained labour force in many branches.

The publication presents means of reconciling staying on at work and job description, and the types of support available. The book deals with the benefits of staying on at work and motivation factors from the points of view of the individual, society and company. The legislation lays down the legal responsibilities and the responsibilities of the workplace towards employees with disabilities.

An individual rehabilitation model suitable for each employee in need of it is made in occupational health care. Occupational health care coordinates changes in working conditions and rehabilitation, and applies the expertise of professionals in different fields in practice. Disability NGOs are experts in how to adjust the working conditions.

The practice of rehabilitation and staying on at work is multi-faceted. Expertise is needed to be able to utilise all opportunities and possibilities. The practices of rehabilitation vary according to the body that pays the rehabilitation. What is aimed at is a seamless cooperation between the different parties.

Modern technology improves opportunities to work despite disabilities and limited functional capacity. Information, know-how and financial support are available regarding assistive devices and suitable accommodations at the workplace. In the publication, the different types of financial support and compensation are grouped according to work, wages/salary, income, rehabilitation and education.

A section at the end of the publication is devoted to stories about ways to work despite disabilities. The present publication is intended for use in occupational health care, by both employers and employees who need more information and opportunities to deal with different care and compensation systems. The publication has been prepared together by the Ministry of Social Affairs and Health, the Finnish Institute of Occupational Health and the D4 network.

Key words: assistive devices, becoming disabled, compensation, functional capacity, income, knowledge, motivation, NGOs, occupational health care, people with disabilities, rehabilitation

Esipuhe

Tämä julkaisu on tarkoitettu työterveyshuoltojen ja työpaikkojen käyttöön. Pysytään työssä – vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen on käytännönläheinen, käsikirjamainen julkaisu. Julkaisussa käsitellään liikunta- ja aistivammaisten työntekijöiden tarvitsemia erityisjärjestelyjä ja -olosuhteita työelämässä. Lievät fyysiset vammat ja sairaudet, psyykkiset sairaudet ja työuupumus eivät kuulu tässä julkaisussa käsiteltävien aiheiden piiriin.

Julkaisun perustehtävä on toimia hakuteoksena ja polkuna tarkemman tiedon lähteille. Julkaisun toivotaan auttavan erityisesti työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita tukemaan ja auttamaan vaikeavammaisten henkilöiden työhön palaamista ja työssä pysymistä. Samoin opas on tarkoitettu rohkaisemaan vaikeavammaisia henkilöitä itseään jatkamaan työssä vammastaan tai vammautumisestaan huolimatta soveltuvia tukitoimia hyödyntäen. Lisäksi julkaisun toivotaan muokkaavan asenteita myönteisemmiksi vaikeavammaisia henkilöitä kohtaan.

Opas perustuu työterveyshuollon asiantuntijoiden ja työssä olevien vaikeavammaisten henkilöiden haastatteluihin. Sen lisäksi taustamateriaalina on käytetty lähdekirjallisuutta ja internet-aineistoa, jonka lähdeviitteiden avulla lukijan on mahdollista tutustua paremmin ja syvällisemmin aiheeseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut oppaan Työterveys ja kuntoutus – Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. Edellä mainittu opas ja opas Pysytään työssä – Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen täydentävät toisiaan ja ovat apuna työelämän eri osapuolille tavoiteltaessa korkeampia työllisyyslukuja, pidempiä työuria ja paremmin voivaa yksilöä ja yhteiskuntaa.

Vammaisten työllisyysaste on Suomessa alhainen. Eräiden uusien tutkimusten mukaan se on vain noin 20 prosentin tasoa. Vammaisten ihmisten on vaikea saada työtä ja vielä vaikeampaa heidän on työstä pudottuaan palata takaisin työelämään. Vain ani harva onnistuu siinä. Siksi nyt kyseessä olevan oppaan tekeminen koettiin tärkeäksi. Mikäli yksikin vammaisen työntekijä pystytään pitämään työssä tämän oppaan antaman tiedon avulla, on opas tehnyt tehtävänsä.

Pysytään työssä opas on tehty yhteistyössä D4-verkoston kanssa, joka on vammaisia työllistävä sosiaalinen yritys. Työtä on ohjannut ohjausryhmä, johon ovat kuuluneet ylitarkastaja Marja-Leena Hiltunen (Sosiaali- ja terveysministeriö) pääsihteeri Sari Loijas (Sosiaali- ja terveysministeriö/Valtakunnallinen vammaisneuvosto), kehittämispäällikkö Ellen Vogt (VATES-säätiö) ja tiimipäällikkö Nina Nevala (Työterveyslaitos). Oppaan kirjoitustyöstä on vastannut D4-verkosto Oy. Kirjoittajaryhmään ovat kuuluneet Sirpa Hietala, Sinikka Luhtasaari, Antti Luoma-aho ja Jussi Mankki.

Kirjan alussa kerrotaan työssä pysymisen motivaatiotekijöistä yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan näkökulmista. Luvussa kaksi keskitytään kuvaamaan työn ja työntekijän yhteensovittamisen prosessi, luku kolme kertoo kuntoutuksen eri muodoista, luku neljä esteettömyydestä ja apuvälineistä ja luku viisi taloudellisista tuista. Luku kuusi on omistettu kertomuksille erilaisista työskentelyn tavoista. Lyhyen yhteenvedon jälkeen kirjan lopussa esitellään lisätietolähteitä.

Opas on käsitelty työterveyshuollon neuvottelukunnassa.

Sisällysluettelo

Esipuhe	9
1 Työssä pysyminen on kaikkien etu	13
1.1 Työnteko kannattaa aina	14
1.2 Terve yritys ja terve yksilö kantavat vastuuta	16
1.3 Laki turvaa työntekijää	18
1.4 Kysymys on asenteesta ja kulttuurista	26
2 Työn ja työntekijän yhteensovittaminen	27
2.1 Yhteistyöverkosto on laaja	27
2.2 Työn ja työkyvyn ristiriita johtaa muutoksiin	29
2.3 Työterveyshuolto on avainasemassa	31
2.4 Työkyvyn muuttuminen on uhka ja mahdollisuus	34
2.5 Muutokset tapahtuvat työpaikalla	35
2.6 Paluu työhön on oppimisprosessi	39
2.7 Seuranta varmistaa onnistumista	41
3 Kuntoutus on tie uuteen osaamiseen	43
3.1 Aikaisen kuntoutuksen muodot	43
3.2 Ammatillinen kuntoutus	46
3.3 Ammatillinen koulutus ja työllistyminen	49
4 Työpaikan järjestelyt ja apuvälineet	51
4.1 Esteettömyys palvelee kaikkia	52
4.2 Työpaikan varustus	53
5 Taloudelliset tuet ja korvaukset	56
5.1 Työn järjestelyjen tuet	57
5.2 Palkkaukseen liittyvät tuet	59
5.3 Toimeentulotuet	60
5.4 Kuntoutuksen tuet	61
5.5 Koulutustuet	63
6 Ihmisiä työnsä äärellä	64
6.1 Yrityksen eettiset pelisäännöt	64
6.2 Ulkonäkö pettää	66
6.3 Työkyky oli näytettävä	67
6.4 Esimiehen tuki	68
6.5 Osaamista ja tahtoa	70
6.6 Jaksamiseen sovitettu työaika	72
6.7 Esteetön työpaikka	73
6.8 Fiksu keksii keinot	74

7	Pysytään työssä - yhteenveto	76
	Liite: Tietolähteitä	77
	Julkiset ja yksityiset organisaatiot	77
	Vammaisjärjestöt	81
	Tietoa esteettömyydestä ja apuvälineistä	88
	Termejä	89
	Kirjallisuus	92
	Haastattelut	94

1 Työssä pysyminen on kaikkien etu

Länsimaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa työ on olennainen osa yksilön ja yhteisön välistä vuorovaikutusta. Työn kautta yksilö antaa oman panoksensa yhteisön hyvinvointiin ja saa vastaavasti työstä palkkaa omien tarpeidensa toteuttamiseen. Tämä perusoikeus on jokaisella yhteiskunnan jäsenellä.

Työssä pysymisen kannalta olennaiset sidosryhmät ovat **yritys**, jossa pysytään töissä, **yksilö**, joka pysyy töissä ja **yhteiskunta**, jonka erityisessä suojeluksessa työvoima perustuslain mukaan on. Jokaisella sidosryhmällä on sekä taloudellisia, lainsäädäntöön perustuvia että eettis-moraalisia perusteluita pitää työntekijät työssä.

Taloudelliset ja toiminnalliset perusteet liittyvät yrityksen tarpeeseen säilyttää ammattitaitoinen henkilöstö, välttää suuria eläkekuluja ja oppia monimuotoisesta yhteiskunnasta. Yksilön kannalta palkka on suurempi kuin eläketulo ja yhteiskunnan huoltosuhteen kannalta työssä pysyvä ja veroja maksava kansalainen on taloudellisesti kevyempi ratkaisu kuin eläkeläinen.

Moraalinen näkökulma painottaa ihmisten ja yhteisöjen kokonaisvastuuta. Yhteiskunta koostuu hyvin erilaisista ihmisistä, joilla on omat ominaisuutensa. Monimuotoisuus on yhteiskunnallista rikkautta, jota kaikkien tulee kehittää.

Lainsäädäntö painottaa tasa-arvoa ja kieltää syrjinnän. Työpaikan sopeuttavat toimenpiteet, kuntoutus ja koulutus sekä niihin liittyvä toimeentulo ovat yksilön lakisääteisiä oikeuksia, joiden kustantajina ovat tärkeässä asemassa vakuutusyhtiöt, Kansaneläkelaitos ja työvoimahallinto.

	Taloudelliset perusteet	Moraaliset perusteet	Lakipohjaiset perusteet
YRITYS	ammattitaito työvoimapula eläkekulut oppiminen	yhteiskunta- vastuu	tasa-arvolait järjestely- velvoite
YKSIÖ	palkka on suurempi kuin eläke	oikeus antaa panos ja olla osallinen	työterveys- huolto kuntoutus järjestelyt
YHTEIS- KUNTA	huoltosuhde hyvinvoinnin edistäminen	aktiiviset ja omavaraiset kansalaiset	velvoite kustantaa kuntoutusta ja tukea

Kuva 1. Työssä pysymisen motivaatiotekijät

1.1 Työnteko kannattaa aina

Osaavasta työvoimasta on pulaa

Yrityksen ei kannata luopua osaavasta henkilökunnasta. Uuden ihmisen rekrytointi- ja koulutuskustannukset ovat huomattavat ja niitä vasten asetettuina työolosuhteiden järjestely ja organisoinnin muutos voivat osoittautua huomattavan edulliseksi ratkaisuksi – varsinkin, kun otetaan huomioon mahdollisuus saada työolosuhteiden järjestelyyn julkista rahoitusta.

Työstä poistumisen todelliset kustannukset ovat merkittäviä

Yrityksen on kallista luopua koulutetusta ja työelämässä pätevöityneestä työntekijästä. Tämä näkyy sekä toiminnallisina kustannuksina että

keskisuurissa ja suurissa yrityksissä yrityskohtaisesti määräytyvinä vakuutusmaksuina.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja määrättäessä vakuutusyhtiöt jakavat yritykset kolmeen luokkaan palkkasummien perusteella. Pienillä yrityksillä palkkasumma on alle 1,5 miljoonaa euroa, keskisuurten yritysten 1,5–24,6 miljoonaa euroa ja suurten yritysten yli 24,6 miljoonaa euroa.

Työkyvyttömyyseläkemaksu jakautuu kahteen osaan, perusmaksuun ja maksuluokkaperusteiseen maksuun. Molemmat määrittävät maksetuista palkoista suoritettavan työkyvyttömyyseläkemaksun prosentteina. Perusmaksu määräytyy yrityksen työntekijöiden ikärakenteen mukaan. Maksuluokka määräytyy yrityksestä myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden, osatyökyvyttömyyseläkkeiden ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden mukaan. Kukin myönnetty eläke vaikuttaa maksuluokkaan myöntämivuoden jälkeisinä toisena ja kolmantena vuonna. Yrityksen vuoden 2008 maksuluokka perustuu siis vuosina 2005 ja 2006 myöntämiin eläkkeisiin.

Suuryritysten työkyvyttömyysmaksuprosentti voi vaihdella välillä 0,2–11 prosenttia. Maksuluokan perusarvo työkyvyttömyysmaksulle vuonna 2007 oli kaksi prosenttia palkoista.

Pienillä yrityksillä työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy pelkästään perusprosentin mukaan. Suurilla yrityksillä maksu perustuu vain maksuluokkaan eli maksuprosentti määräytyy yrityksestä myönnettyjen eläkkeiden mukaan. Keskisuurilla yrityksillä painotus siirtyy yrityksen koon kasvaessa perusmaksusta kohti maksuluokkaperusteista mallia.

Mitä enemmän keskisuuri tai suuri yritys on myöntänyt työkyvyttömyyseläkkeitä, sitä korkeampi on sen maksuluokka ja työkyvyttömyysmaksu. Yrityksen oma toiminta vaikuttaa siis voimakkaasti sen eläkemaksuihin. Vammautuneiden tai sairastuneiden henkilöiden työssä pitämiseksi on selvät taloudelliset perusteet.

Palkkatulo on suurempi kuin eläke

Työntekijän kannalta työssä pysyminen on eläkettä parempi vaihtoehto. Keskimääräinen eläketulo on 55–60% palkkatuloista eikä eläke kehity tulevaisuudessa palkkatulojen tahdissa. Eläke nousee vain kustannusindeksin mukaan, kun palkka sen sijaan kehittyy yleisen palkkatason ja urakehityksen mukaan.

Osaamista ja ammattitaitoa ei saa hukata

Nopeasti muuttuvassa ja kehittyvässä maailmassa työssä pysyminen ja työsuhteen säilyminen elävänä myös kuntoutuskauden ajan on erittäin tärkeää. Lyhytkin poissaolo saattaa aiheuttaa ”kelkasta putoamisen” ja heikentyneellä työkyvyllä takaisin työelämään pääseminen pitkittyneen tauon jälkeen on vaikeaa.

Työntantajalla on intressi ylläpitää hyvää työterveyshuoltoa

Työterveyshuoltotoiminnasta on tehty useita tutkimuksia. Tutkimustulokset ovat osoittaneet työterveyshuollon ennalta ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan alentaneen työntantajien maksamien työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärää huomattavasti.

Ihmiset ikääntyvät ja vammautuvat

Yrityksen näkökulmasta markkinat muuttuvat. Maksukykyisiä asiakkaita, joilla on toiminnallisia rajoitteita, on yhä enemmän. Heidän ostopäätöksillään on taloudellista merkitystä ja heidän edustajansa muodostavat erään mielipidejohtajien ryhmän.

1.2 Terve yritys ja terve yksilö kantavat vastuuta

Yhteiskuntavastuuta kantava yritys on pysyvä menestyjä

Yritysten asiakaskunnan ja työntekijöiden moninaisuus lisääntyy. Kaikkien saavutettavissa olevat tuotteet ja palvelut muuttuvat jatkossa erilisistä kilpailutekijästä välttämättömyydeksi, jota ilman yritys ei voi harjoittaa toimintaansa. Erilaisuuden ja vammaisuuden hyväksyminen osaksi yhteiskunnan normaalia rutiinitoimintaa muuttaa asenteita. Esteettömyys ja saavutettavuus eivät enää ole erikoisjärjestelyjä vaan luonnollinen toimintatapa.

Vastuullinen yritys ymmärtää, että moninaisuus ja erilaisuus vaikuttavat siihen monella tavalla ja monella taholla. Asiakkaat ja markkinat erilistuvat ja vaativat hyvin kohdistettuja toimenpiteitä, kilpailijat kehittävät tarjontaansa esteettömäksi ja saavutettavaksi, yhteistyösuhteet monipuolistuvat ja tarjoavat uusia mahdollisuuksia, asiantuntevista ja erityisaloja osaavista työntekijöistä on pulaa. Ollakseen menestyvä yritys on ymmärrettävä asiakkaitaan. Monimuotoisuus vaikuttaa joka paikassa.

Samanlaisuuden yhteiskunnasta monimuotoiseksi yhteisöksi

Erilaisuus ja varsinkin vammaisuus on monenlaisia tunteita herättävä asia. Pelko, ahdistus, arastelu ja vetäytyminen ovat positiivisen yhteistyön esteitä. Vammaisten todellinen työkykyisyys määräytyy työyhteisössä vuorovaikutuksen tuloksena. Vammaisten ihmisten ongelmista suuri osa aiheutuu siitä, että ympäristöllä on virheellisiä käsityksiä heidän ominaisuuksistaan, tarpeistaan ja ennen kaikkea kyvyistään.

Esteettömyys tulisikin tulkita sekä fyysisenä että henkisenä ilmiönä. Fyysisten esteiden poistaminen on ehdottoman välttämätöntä, jotta vammaainen henkilö yleensä pystyisi saapumaan työpaikalle ja teknisesti suoriutumaan tehtävistään. Henkisten, sosiaalisten ja asenteellisten esteiden poistaminen on välttämätöntä, jotta työ ja yhteistyö muiden kanssa sujuisi.

Monimuotoisuus ja erilaisuus, yksilöllisyys ja omaperäisyyden tavoittelu ovat ilmiöitä, jotka leimaavat nyky-yhteiskuntaa. Vammaisuus on tässä mielessä vain yhdenlaista erilaisuutta.

Ryhmän ja yhteisön tuki on tärkeä

Pysyminen mukana yhteiskunnan toiminnassa on tärkeää jokaiselle yksilölle. Kannustavat työkumppanit auttavat työntekijää tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Työssä pysyminen auttaa luomaan ja ylläpitämään henkilön sosiaalista verkostoa, johon kuuluvat työyhteisön lisäksi vertaistuen piiristä löytyvät kontaktit, työssä pysymistä tukevat muut tahot ja jokaisen omat, yksityiset ihmissuhteet.

Vertaistuki on henkilösuhteiden perustalle rakennettu tukimuoto, jota tarjoavat etenkin vammaisjärjestöt. Vertaistuen verkostot antavat työntekijälle mahdollisuuden hakea muilta vastaavissa elämäntilanteissa olevilta ihmisiltä neuvoja työssä suoriutumiseen. Uuden tavoitteen asettaminen on tärkeää elämänhalun ylläpitämiselle. Esimerkit auttavat näkemään uusia mahdollisuuksia ja rohkaisevat kumppanit tukevat niiden toteuttamisessa.

Motivaatio antaa voimat

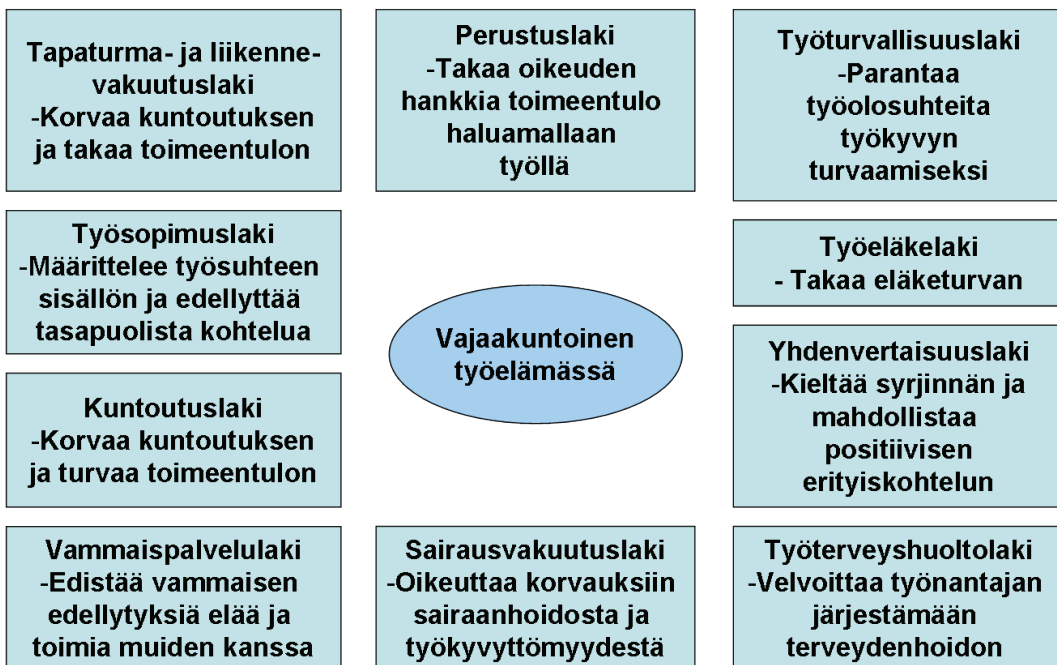
Motivaation ja tahtotilan luominen on kunkin yksilön henkilökohtainen asia. Tarpeellisuuden tunne, taloudelliset tekijät, arvostus, osaamisen kehittyminen ja työympäristön sosiaaliset suhteet esiintyvät poikkeuksetta motivaatiotutkimuksien kärkisijoilla. Hyvään työyhteisöön kuuluminen luo parhaimmillaan positiivisen kierteen, jossa hyvät kokemukset auttavat jaksamaan vaikeampienkin hetkien ylitse.

1.3 Laki turvaa työntekijää

Yleinen lainsäädäntö

Vammaisesta työntekijästä käytetään työlainsäädännössä termiä vajaakuntoinen. Sillä tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet pysyä työssä ovat huomattavasti vähentyneet vamman tai sairauden takia. Muualla tässä kirjassa käytetään termiä vammainen ja osatyökykyinen tai yksinkertaisesti työntekijä.

Vajaakuntoisella on oikeus työhön, kuntoutukseen, koulutukseen ja työn tekemiseen tarvittaviin apuvälineisiin sekä järjestelyihin, jotka tarvitaan, jotta työpaikalle tuleminen ja työn tekeminen on mahdollista vammoista huolimatta. Lainsäädäntö ja erilaiset tuet turvaavat vajaakuntoisten aseman. Vammaisuus on ihmisoikeuskysymys.



Kuva 2. Työssä pysymiseen vaikuttavat lait

Suomen perustuslaki takaa oikeuden hankkia elantonsa haluamallaan työllä. Julkisen vallan tehtävänä on edistää työn tekemistä. (Suomen perustuslaki 731/1999, 19. pykälä).

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta. Työnantajan yleiset velvollisuudet kuuluvat hyvään turvallisuuskulttuuriin ja niitä edellytetään työsuojeluviranomaisten valvontakäytännössä.

Työnantajan on huolehdittava esimerkiksi työnjohtajan riittävästä perehdyttämisestä tehtäviinsä ja että hänellä on riittävät resurssit ja toimivaltuudet työsuojeluasioiden hoitamiseen. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa parantamaan työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja tekemään toimenpiteitä, jos työssä esiintyy vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Työntekijällä on omat velvollisuutensa työturvallisuuslain puitteissa. Työntekijän täytyy noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä, turvallisuuden edellyttämää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on kokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Liikennevakuutuslaki ja tapaturmavakuutuslaki korvaavat työssä tai liikenneonnettomuudessa vammautuneen tai ammattitautiin sairastuneen työntekijän kuntoutuksen ja takaavat toimeentulon kuntoutuksen kestävältä ajalta. Kuntoutuslaki eli laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuisuuksista ja kuntoutusrahaetuksista korvaa kuntoutuksen ja turvaa toimeentulon, jos työntekijä ei kuulu vammautumisen hetkellä liikenne- eikä tapaturmavakuutuslain piiriin. Sairausvakuutuslaki oikeuttaa korvauksiin sairaanhoidosta ja työkyvyttömyydestä.

Lainsäädännön kannalta katsoen vamman tai sairauden syy vaikuttaa voimakkaasti siihen, mitkä lait ja säädökset kussakin tapauksessa ovat olennaisia. Korvauskäytännöt vaihtelevat vastaavasti tilanteen mukaan.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työpaikalla tehtävän työterveyshuollon. Työterveyshuolto on työntekijän kuntoutumisen ja työelämään paluun kannalta tärkein laki ja se sitoo kaikki kuntoutumisen osapuolet yhteen.

Vammaispalvelulaki edistää vammaisen henkilön elämisen laatua. Vammaiselle henkilölle annetaan kuntoutusohjausta ja sopeutumisvalmennusta sekä tämän lain mukaan kuuluvia palveluja. Henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvista kuluista huolehtii kunta. Muita

vammaispalvelulain mukaisia velvollisuuksia kunnalle on järjestää vaikeavammaiselle kuljetuspalvelut saattajapalveluineen, tulkkipalvelut ja päivätoimintaa, jos vammaisen ei ole työelämässä.

Työsopimuslaki kieltää syrjinnän ja edellyttää tasapuolista kohtelua. Sen mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Saman syrjinnän kiellon esittää myös yleinen yhdenvertaisuuslaki. Työelämässä tämä laki koskee työhönottoperusteita, henkilöstökoulutusta, työoloja, työehtoja ja uralla etenemistä.

Yhdenvertaisuuslain perusteella työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Tämä säännös täydentää työsopimuslain ja työturvallisuuslain yleisvelvoitteita.

Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen valitsemisensa edellyttää työnantajalta toimia, joita voidaan kustannukset ja työnantajan taloudellinen asema huomioon ottaen pitää kohtuullisina.

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistää työn terveellisyyttä. Työterveyshuollon toimenkuvaan kuuluu olennaisena osana vammaisten henkilöiden työedellytysten kehittäminen ja työmahdollisuuksien varmistaminen.

Mikä on syrjintää?

Välitöntä syrjintää on henkilön kohteleva huonommin kuin muita vastaavassa tilanteessa olevia. Esimerkiksi epilepsiaa sairastavalta työnhakijalta ei voi evätä työpaikkaa, jos hän on siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheutuisi kyseisessä työssä haittaa.

Välillinen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa jokin sääntö tai käytäntö saattaa henkilön huonompaan asemaan. Tällainen tilanne voi olla siivousyrityksessä, joka estää kielitaitovaatimuksellaan ulkomaalaisen henkilön palkkaamisen.

Työpaikalla voi ilmetä häirintää. Häirinnällä tarkoitetaan kiusaamista ja sukupuoleen liittyvää häirintää. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä.

Kiellettyä on myös epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Työnantaja ei saa tiukentaa henkilön työn suorituksen valvontaa työntekijän otettua yhteyttä työsuojelupiiriin syrjintäepäilyn takia.

Syrjintänä ei pidetä kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Jos näkövammaista ei palkata lennonjohtajaksi, ei tätä voida pitää syrjintänä, koska vamma vaikuttaa olennaisesti työtehtävän hoitamiseen.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslain vastaisina ei pidetä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on yhdenmukaisen kohtelun saavuttaminen. Tällaiseen positiiviseen erityiskohteluun liittyvien toimenpiteiden on oltava tavoitteen kannalta oikeasuhteista eivätkä ne saa aiheuttaa muiden henkilöiden joutumista eriarvoiseen asemaan. Positiiviseen erityiskohteluun kuuluvat esimerkiksi normaalista poikkeavat työaikajärjestelyt tai avustajien käyttö.

Työterveyshuolto on toimintaa, jolla ehkäistään työperäisiä sairauksia, tapaturmia sekä parannetaan työn turvallisuutta ja työntekijöiden työkykyä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on työhön ja työntekijöihin keskittyvää toimintaa, jolla työterveyshuolto edistää työelämässä olevien työkykyä.

Työterveyshuollon ammattihenkilöllä on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai työterveyshoitajan pätevyys.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on työterveyshuollon toteuttamisessa noudatettavia työterveyttä koskevaa tietämystä, kokemusta sekä työterveyshuollon yleisiä periaatteita.

Työterveyshuollon järjestämisvelvoite

Työnantajalla on vastuu huolehtia työntekijöiden turvallisuuden ja työkyvyn edistämisestä. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on käytettävä hyväksi työterveyshuollon asiantuntemusta.

Riittävä työterveyshuolto järjestetään ja toteutetaan siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Työnantaja käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. Heitä käytetään työterveyshuollon suunnittelua, toteutusta ja seurantaa koskevissa asioissa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti.

Työterveyshuollon palvelut voi hankkia terveyskeskukselta, työterveyshuoltopalveluihin oikeutetulta toimintayksiköltä tai järjestää ne itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa.

On tarpeen olla tarpeen - haastattelu

Palkkatyön ulkopuolella on aika vähän paikkoja, joissa ihminen voi kokea olevansa aidosti tarpeellinen. Toimiva työyhteisö ruokkii parhaimmillaan tarpeellisuuden tunnetta, helsinkiläinen diplomi-insinööri sanoo. Ruotsiksi sanotaan, man behöver behövas, on tarpeen olla tarpeen. Haastattelun taustalla on kymmenen vuoden jakso työelämää sivusta tutkaillen ja vain osittain siihen osallistuen. Lapsuusiässä alkanut diabetes on heikentänyt näkökykyä ja johtanut osittaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Heikkonäköisyys ei näy ulospäin, mutta heijastuu koko elämään.

Näön heikkeneminen teki toimitusjohtajan ammatin harjoittamisen raskaaksi. Neuvottelutilanteet, työhaastattelut, työryhmien johtaminen ja erilaiset tapaamiset olivat kuin sokkoleikkiä. Hän ei pystynyt seuraamaan elekieltä eikä saanut näön kautta vihjeitä, meneekö viesti perille ja aiheuttaako se ärtymystä tai pidetäänkö siitä. Vanha roolijako ei oikein enää toiminut ja yrityksessä ei osattu etsiä vaihtoehtoja.

Uskalla aloittaa jotain uutta

Teollisuuden toiminnanohjausjärjestelmiä tekevä yritys fuusioitiin isoon tietojärjestelmäaloon 1990-luvun puolivälissä. Hän jatkoi monta vuotta osa-aikaisena konsulttina yrityksen hommissa, mutta pikku hiljaa rooli hiipui. Diplomi-insinööri oli ollut johtavassa asemassa, ja sitten ei enää ollutkaan. Se oli vaikeata kaikille, niin haastattelulle kuin työtovereille.

Työhalut olivat tallella, mutta kyvyt muuttuneet vammautumisen myötä ja uusien kykyjen löytäminen vaati aika pitkän ajan. Hän kannustaa kokemustensa perusteella etsimään itselleen ekologista koloa, jossa vammasta on mahdollisimman vähän haittaa. Tämä prosessi vaatii luovuutta ja uskallusta palata lähörüutuun, aloittaa jotain aivan alusta.

Hän korostaa, että muutos on yritysmaailmassa jatkuvaa ja koskee kaikkia. Fiksuimmat yritykset harjoittavat työkiertoa työntekijöillään. Ihmisiä sijoitetaan eri tehtäviin, että he oppisivat lisää yrityksen kokonaisuudesta. Työtapaturmasta tai vammautumisesta lähteneen muutoksen ei tarvitse jatkossa olla pakkoa, jos asiat hoidetaan hyvin. Työt eivät ehkä suju enää entisellä tavalla, vaan toisella, silti ne voivat kuitenkin hoitua. Se vaatii innovatiivisuutta myös työyhteisöltä.

Johtaminen avainasemassa

Yritysjohtajiin voidaan vaikuttaa asiakkaiden kautta, on haastattelun kanta pitkäaikaisena ammattijohtajana, jolla on teoreettiset opinnot tuotantotaloudesta Teknillisessä korkeakoulussa. Asiakkaat voivat reagoida positiivisesti, jos yritys työllistää monimuotoisesti. Asiakkaat voivat reagoida myös päinvastaiseen tilanteeseen. Yritys, joka ei työllistä vammaisia ja osatyökykyisiä, saa ikävän maineen asiakkaiden keskuudessa.

Ammattitaitoisesta työvoimasta on pula monellakin alalla. Yrityksen ei kannata luopua siitä, vaan pitää ihminen töissä vaikkei suorituskyky olisikaan entinen. Haastateltu sanoikin, että jos ihminen ei osaa ruotsia, häntä ei lähetetä Ruotsiin työmatkalle. Sinne lähtee joku toinen. Jos ihmisellä on diagnoosi, sopeuttamistoimet nähdään ongelmana. Se on väärin.

Vaikeinta on peruuttaminen

Kyse ei ole auton peruuttamisesta. Se taito haastatellulla on ollut jo vuosia näkökyvyn takana, sen sijaan hän tarkoittaa muutoksen aiheuttamia tunteita itsessä ja ympäristössä. Miehen ego on mainonnan mukaan niin iso kuin hänen autonsa. Entä miten iso mies on ilman autoa ja työtä?

Hän oli kokeillut elämää eläkkeellä, ja hän palasi mieluummin työelämään kestämään sen stressiä. Vaikeinta on ollut peruuttaa työyhteisössä. Kun on ollut asemaa ja kykyjä, jotka ovat määrittäneet ihmissuhteita, menetyksen jälkeen ne eivät ole enää toimineet. Joskus helpointa voi olla vaihtaa kokonaan työtä ja työyhteisöä. Näin hän loppujen lopuksi teki ja ryhtyi luomaan uutta yritystä, joka pyrkii aktiivisesti tukemaan vammaisten työllistymistä.

Diplomi-insinööri uskoo ihmisten tietävän sisäisessä mallissaan, että työ pitää ryhdissä. Sopivankokoinen ympäristön paine pitää mielen ja fysiikan liikkeessä. Kuinka paljon painetta on sopiva määrä, onkin sitten hyvin yksilökohtainen kysymys.

Työn tekemisen oikeus - haastattelu

Työhallinnossa käytetään termiä vajaakuntoinen, jolla tarkoitetaan vammaan, vian tai sairauden aiheuttamaa haittaa. Termi on hankala, koska se leimaa ihmisen vajaaksi. Pitkään aitiopaikalta vammaisten työllistymistä seurannut haastateltu valaisee termiä esimerkin kautta.

Jos ihminen menee ruokakauppaan ostamaan leipää ja myynnissä on sekä pieni että suuri leipä samalla hinnalla, totta kai hän ostaa suuremman leivän. Mutta jos pienen leivän ostaja saa kaupan päälle leipäveitsen, moni voi valita toisin. Tästä on kysymys. Oikeilla tukitoimilla edesautetaan työkykyisen sijoittuminen itselleen sopiviksi katsottuihin tehtäviin. Julkaisussa puhutaan vammaisista tarkoitetaan sekä työssään vammautuneita että syntymävammautuneita. Termillä vammainen tarkoitetaan myös henkilöitä, joille pitkäaikainen sairaus on aiheuttanut ongelmia työelämässä. Heillä kaikilla on oikeus työhön sitä halutessaan.

Haastatellun mielestä Suomessa on aika mustavalkoinen käsitys ihmisen työkyvystä. Hän on joko työkykyinen tai työkyvytön, eikä muihin vaihtoehtoihin kannusteta. Suomessa on hyvä tukijärjestelmä ja palveluverkko, mutta ne eivät toimi käytännössä. Erilaiset tuet eivät kohtaa toisiaan. Jos joku osanen puuttuu, kokonaisuus pettää ja silloin työnteosta ei tule mitään. Kun on kyse vaikeavammaisista ihmisistä, tukitoimia tarvitaan usein erilaisia. Yhteiskunta toimii kehnosti, jos sen jäsenistä suuri osa on eläkkeellä, harrastaa työkseen

tai elää erilaisilla tukimuodoilla. Moni ihmettelee, miksi vaikeavammaisen täytyy tuppautua työelämään, kun itse työhön pääsy on vaikeaa puhumattakaan sen tekemisestä. Yhden ihmisen on hankalaa liikkua, toinen ei näe ja kolmas tarvitsee henkilökohtaisen avustajan. Eikö olisi helpompi olla silloin kotona kuin työssä?

Työn tekeminen on oikeus ja velvollisuus, joka koskee myös vammaisia. On yhteiskunnan resurssien hukkaan heittämistä, jos esimerkiksi hyvin koulutetut vammaiset ovat eläkkeellä monivuotisten opintojensa jälkeen. Sama koskee työssään vammautuneita. Tulee kalliiksi luopua pätevistä ihmisistä, joka voisi sijoittua toisiin tehtäviin samassa yrityksessä.

Liian moni kykenevä vammainen on joutunut eläkkeelle, koska ei ole itsekään ymmärtänyt, mihin pystyy. Ensisijaisena tavoitteena pitäisi olla työssä pysyminen, jos vammautuu työuransa aikana.

Vamma voi haitata työn tekemistä, mutta kenenkään etujen mukaista ei ole elää jatkuvan haitan kanssa. Ongelma pitää pyrkiä ratkaisemaan. Mikään, mikä haittaa työntekoa, ei voi jäädä pysyväksi asiointilaksi. Totta kai se haittaa, jos näkövammainen henkilö ei voi lukea papereita silmillä. Sihteeri, avustaja, tietokone ja skanneri voivat auttaa lukemisesta suoriutumista. Tukitoimilla haittoja voidaan väljentää tai pienentää.

Laki ei määrää, miten paljon töitä on tehtävä kerralla. Vammaisella on oikeus tehdä niin paljon töitä kuin pystyy. Pitäisi myös muistaa, että vammaiselta voi kuluu teknisistä syistä enemmän aikaa saman työtehtävän suorittamiseen kuin vammattomalta. Jos apuväline on hidas, vammainen jää alakynteen.

Kaikkia mahdollisia tukitoimia tulisi hyödyntää tarpeen mukaan ja ottaa vastaan työtä, jota on tarjolla. Harva vastavalmistunut vähäisellä työkokemuksellaan saa johtajan paikan. Vaatimattomista työtehtävistä voi ponnistaa omalla työllä paremmin palkattuihin töihin. Työllistämistuella työllistyminen kerta toisensa jälkeen voi olla musertavaa. Ei ole reilun pelin henkeä pallotella jo pätevyytensä osoittaneella ihmisellä.

Etätyö on yksi vaihtoehto silloin, kun se on yksilön oma valinta ja sopii hänelle. Sen haittatekijä on, että se voi eristää. Vammaisen ihmisen elämänpiiri on usein keskivertoa suppeampaa fyysisten ja toiminnallisten esteiden takia, siksi työyhteisössä oleminen voi olla parempi ratkaisu kuin etätyö kotoa käsin.

1.4 Kysymys on asenteesta ja kulttuurista

Työssä pysyminen on työpaikan ja työntekijän vuorovaikutteista, kokeilevaa ja innovatiivista yhteispeliä. Parhaimmillaan siinä avataan mahdollisuuksia ja löydetään ratkaisuja, joita ei kukaan osannut lähtötilanteessa keksiä.

Yhteiskunnassa ei kukaan ole yksin ja täysin itsenäinen elämä on vain illuusio. Kaikki ovat toisistaan riippuvaisia. Työyhteisön tulisi nähdä monimuotoinen työympäristö rikkautena eikä rasisiteena, vammaisuus erilaisuutena eikä ongelmana, käytännön järjestelyt normaalina arkirutiinina eikä poikkeustoimenpiteinä.

Hyvien, monimuotoisuutta tukevien käytäntöjen ja yleisen taloudellisen suoriutumisen on yhteys. Avarakatseisuus synnyttää luovuutta ja mahdollisuutta pureutua uusiin bisnesalueisiin. Työyhteisön pitäisi olla pienoismalli yhteiskunnasta, nykyajassa kiinni oleva tila.

Asiantuntijat pitävät johtamista ja esimiestyötä tulevaisuudessa tärkeimpänä monimuotoisuuden edistymisen kannalta. Johtamisen tärkeänä lähtökohtana pitäisi olla ihmisten erilaisten edellytysten, elämäntilanteiden ja näkökulmien huomioiminen. Normi-ihmistä ei voi pitää johtamisen lähtökohtana.

Kaikki työpaikat ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia, sitä vaan ei osata tällä hetkellä hyödyntää tarpeeksi henkilöstösuunnittelussa ja johtamisessa. Tämän oivaltaminen tuottaisi taloudellista etua yritykselle. Tulos syntyy siitä, että ihmiset voivat hyvin ja voivat toteuttaa itseään. Monimuotoisuuden näkyväksi tekeminen avartaa ja luo suvaitsevaisuutta.

Lähde: Kykyjen mosaiikki

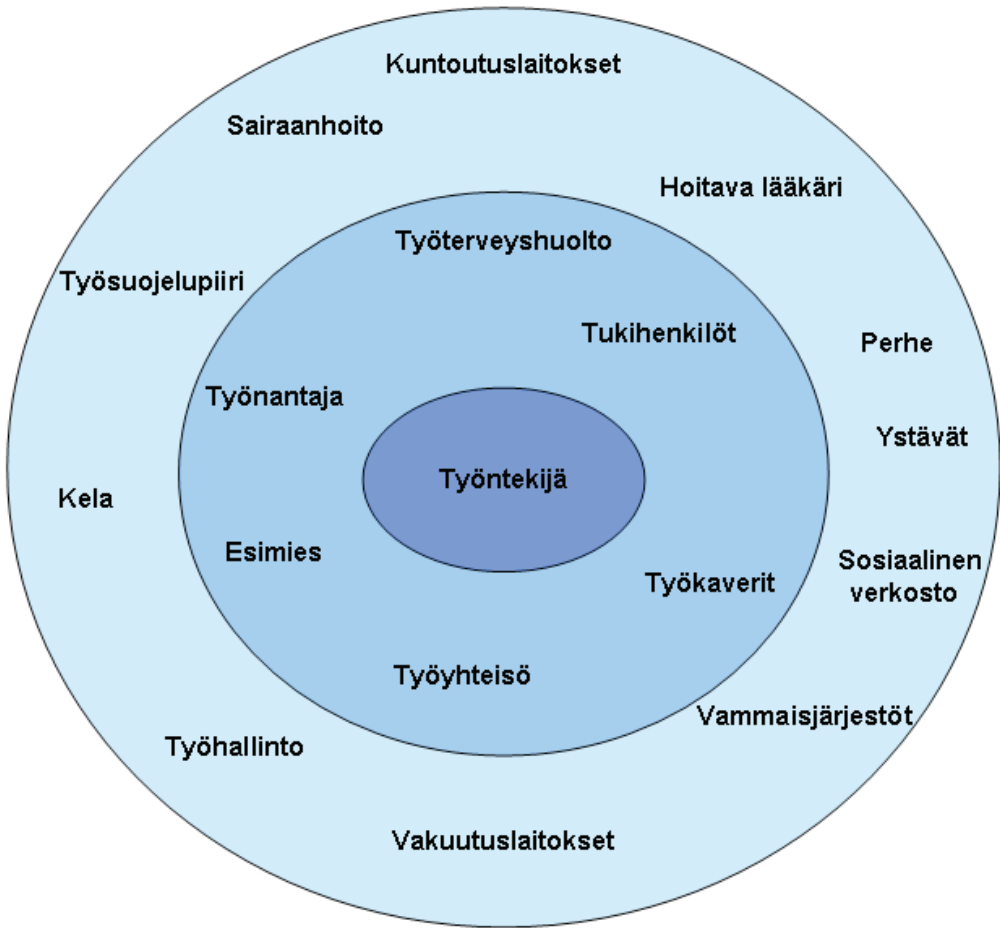
2 Työn ja työntekijän yhteensovittaminen

Olemassa olevassa työpaikassa ja työssä pysyminen sairastumisen tai vammautumisen jälkeen on aina ensimmäinen ja paras vaihtoehto. Tämän luvun pääpaino on tarkastella menetelmiä ja toimintatapoja, joiden avulla tämä tavoite toteutuu. Uusiin tehtäviin, uuden ammatin opetteluun ja mahdollisesti jopa uuden työpaikan etsimiseen kuluva energia on paljon suurempi kuin olemassa olevan tehtävän muuttaminen. Vanhasta on uskallettava irrottautua, jos työkyky ei siihen enää riitä. Kaikkea ei tarvitse heittää pois. Jäljellä olevaa osaamista, ihmissuhteita, kokemusta ja työpaikan tuntemusta ei pidä jättää käyttämättä.

Muuttunut tilanne syntyy äkillisestä sairastumisesta tai vammautumisesta, jo olemassa olevan sairauden tai vamman pahenemisesta tai työolosuhteessa tapahtuneesta muutoksesta. Muutosprosessin laukaisee tilanne, jossa toimenkuva ja työntekijän työkyky ovat niin pahassa ristiriidassa, ettei työ enää suju. Mitä aikaisemmin ongelma havaitaan, sitä helpompi siihen on puuttua. Äkillisissä muutostilanteissa ongelman syntyhetki on selvillä ja sopeuttamistarve nähtävissä. Hitaasti etenevät muutokset ovat vaikeampia havaita. Mikä on puuttumisen kynnyks? Kenen vastuulla on "nostaa kissa pöydälle" ja ryhtyä toimenpiteisiin? Aikaisen puuttumisen periaate on tärkeä.

2.1 Yhteistyöverkosto on laaja

Työssä pysyminen koskee työntekijän itsensä ohella laajaa joukkoa eri sidosryhmiä. Sisäpiiri on jatkuvasti sovittamassa yhteen eri intressejä työpaikalla. Ulompi piiri osallistuu työssä pysymisen prosessiin hetimitäin tai kauempaa, varsinaisen työn tekemisen ulkopuolelta.



Kuva 3. Työntekijä ja sidosryhmät

Sisäinen tukipiiri

Työterveyshuolto huolehtii työntekijän fyysisestä ja henkisestä terveydentilasta. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työssä pysymisen koordinoijana. Tukihenkilöt tukevat työntekijää uudessa toimenkuvassa. Nimettyjä tukihenkilöitä voivat olla työtoverit tai ulkopuoliset henkilöt, esimerkiksi apuvälineiden käytön ohjaajat. Työnantaja organisaationa ja esimies lähimpänä henkilönä mukauttavat työtehtäviä ja organisointia työntekijän tarpeisiin. Työkaverit ja työyhteisö tukevat päivittäisessä työssä.

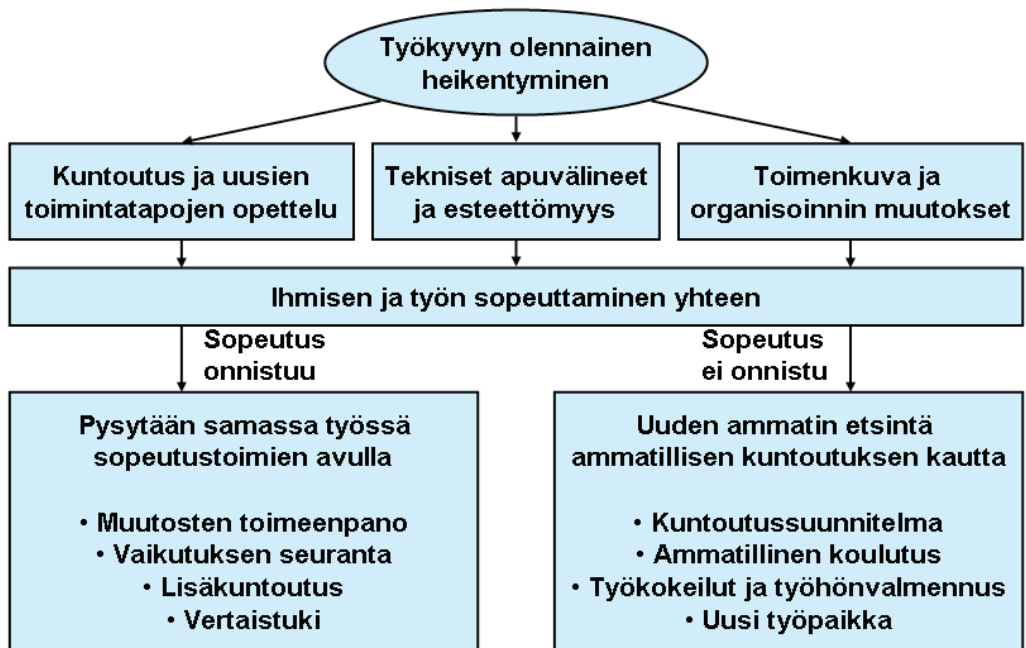
Ulkoinen tukipiiri

Kuntoutuslaitokset tarjoavat lääkinällistä kuntoutusta ja ammatillisia kuntoutuspalveluita. Sairaanhoidon tekee välittömät lääkinälliset toimenpiteet, jonka vastuuhenkilönä on hoitava lääkäri. Työsuojelupiirin tehtävänä on varmistaa, ettei työpaikan ympäristö aiheuta lisää ongelmia työntekijälle. Kela ja vakuutuslaitokset takaavat taloudellisen toimeentulon ja ohjaavat mahdollista kuntoutusta. Työhallinto tukee kartoituksissa, kuntoutukseen ohjaamisessa ja mahdollisessa uuden työn etsinnässä. Vammaisjärjestöt tarjoavat vertaistukea, kokemusta ja tietoa kuntoutumisesta. Perheellä, ystäville ja muulla sosiaalisella verkostolla on oma roolinsa sekä yksityiselämän että työssä pysymisen tukihenkilöinä.

Yksinkertaisesta kaaviosta huomaa, että työssä pysymisen taustalla on monipuolinen, moniammatillinen ja joskus myös valitettavan monimutkainen verkosto eri toimijoita. Toimintatavat vaihtelevat eri paikoissa ja saumattoman yhteistyön varmistamisen eteen on tehtävä töitä. Tämä jää toimintaa koordinoivan työterveyshuollon tehtäväksi.

2.2 Työn ja työkyvyn ristiriita johtaa muutokseen

Työn ja työkyvyn välinen ratkaisematon ristiriita johtaa tarpeeseen muuttaa asioita – työnkuvaa, suoritustapaa, välineitä ja osaamista. Ristiriita voi aikaisemmin kerrottuun tapaan syntyä joko työntekijän työkyvyssä tapahtuneesta muutoksesta tai työtehtävissä tapahtuneesta muutoksesta. Olennaista on tilanteen kehittyminen sellaiseksi, että työ ei enää suju riittävän tehokkaasti kohtuullisilla ponnistuksilla.



Kuva 4. Työssä pysymisen ja kuntoutumisen perusprosessi

Sairauden tai muun syyn takia äkillisesti alentunut toimintakyky voi vaatia lääkinällistä kuntoutusta ja sairaanhoitoa. Tämä tapahtuu yleensä työterveyshuollon ulkopuolella yleisen terveydenhoidon piirissä. Työssä pysymisen kannalta olennaista on, että kontakti työpaikkaan säilyy elävänä myös pitkän sairausloman aikana.

Työssä pysyminen vaatii työntekijää kuntouttavia ja valmentavia toimenpiteitä, teknisiä apuvälineitä, esteettömyyden kehittämistä, työympäristön ja tehtävien sopeuttamista. Kaikkien näiden toimenpiteiden yhteisvaikutuksena on mahdollista päästä tavoitteeseen, työssä pysymiseen.

Tavoite on pysyä samassa työssä muutosten ja tukitoimien avulla. Muutokset toteutetaan ja niiden vaikutuksia seurataan. Tukitoimiin kuuluvat myös lisäkoulutus ja vertaistuki. Tilanteessa, jossa työn ja työntekijän yhteensovittaminen epäonnistuu, etsitään uusi ammatti ammatillisen kuntoutuksen kautta. Tähän prosessiin kuuluvat kuntoutussuunnitelma, ammatillinen koulutus, työkokeilut, työhönvalmennus ja lopulta uusi työpaikka.

2.3 Työterveyshuolto on avainasemassa

Ennaltaehkäisevä toiminta on työterveyshuollon paras menetelmä estää työperäisiä sairauksia ja tapaturmien aiheuttamaa työkyvyn alenemista. Siihen kuuluvat säännölliset työntekijöiden terveystarkastukset ja työpaikkakäynnit, joiden aikana tarkastellaan työpaikan ympäristöä, työtapoja ja työpisteissä käytettäviä koneita. Työterveyshuollon arviointityö yhteistyössä työnantajan toimenpiteiden kanssa vähentää tapaturmia ja sairauksia aiheuttavia riskejä.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työkyvyn alenemiseen pyritään puuttumaan mahdollisimman varhain. Työterveyshoitajan rooli korostuu juuri ennaltaehkäisevässä työssä ja oireiden havainnoitsijana, joka pystyy nopeasti vaikuttamaan tilanteeseen. Vammautuminen tai sairastuminen voi olla myös äkillinen tapahtuma, jolloin uusi tilanne syntyy ilman ennakkointimahdollisuutta.

Työterveyshuolto hoitaa lieviä sairaus- ja vammautumistapauksia. Vakavassa vammautumisessa työterveyshuollon roolina on kartoittaa hoitomahdollisuuksia, ohjata oikeaan hoitoon ja tukea työntekijän paluuta takaisin työhön. Työterveyshuolto tekee ehdotuksia työnantajalle työntekijän vamman vaatimista toimenkuvan muutoksista ja työjärjestelyistä. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon hoitoprosessiin sitoutuminen varmistaa, että tehdyt suunnitelmat toteutuvat halutulla tavalla.

Asiakaskeskeinen toimintatapa

Työterveyshuollon asiakas on aina toiminnan keskipiste. Vakava sairastuminen ja työkyvyn heikentyminen ovat raskaita kokemuksia. Onnistuneen asiakaskeskeisen toimintatavan avaintekijöitä ovat saavutettavuus, vuorovaikutteisuus ja arvontuotanto. Saavutettavuudella asiakkaan on helppo käyttää palveluita, hän saa tietoa ja tulee ymmärretyksi. Vuorovaikutteisuudessa on kyse asiakkaan tarpeiden tunnistamisesta ja asiakastilanteiden luomisesta, jossa voidaan vaihtaa tietoa ja osaamista. Arvontuotannolla tarkoitetaan sitä, miten työterveyshuollon toiminta auttaa asiakastoimipaikkoja toiminaan tehokkaasti ja tuottavasti omalla toiminta-alueellaan.

Monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa

Moniammatillinen toimintatapa on käytännössä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja muiden palveluntarjoajien yhteistyötä. Työterveyshuolto tekee suunnitelmat asiantuntijapalveluiden järkevästä käytöstä. Työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen käytetään pätevää ja määräl-

lisesti riittävää ammattihenkilöstöä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita.

Työssä pysymisen tukeminen vaatii erityistä ammattitaitoa ja organisointikykyä sekä osaamista varsinaisen työterveyshuollon perusosaamisalueiden ulkopuolelta. Työtehtävien sopeuttamisessa ja organisaatioiden toiminnan kehittämisessä tarvitaan syvällistä työpaikan olosuhteiden tuntemista ja koko yhteistoimintaryhmän johtamisessa organisointi- ja vastuunjakamistaitoa. Mitä pitemmälle organisaation ja toimenkuvien muuttamisen tielle lähdetään, sitä enemmän tekemisen painopiste siirtyy itse työorganisaatiolle. Työterveyshuolto ei ota vastuuta kaikesta organisaation toiminnasta, mutta se voi auttaa ja tukea omaan ammatti-alaansa liittyvissä kysymyksissä.

Työssä pysyminen on yhteistyöprojekti

Yhteistyöllä tarkoitetaan asiakkaan henkilökohtaisen palvelemisen lisäksi yhteydenpitoa viranomaisiin, vakuutusyhtiöihin, Kansaneläkelaitokseen, työhallintoon, työpaikan henkilöihin ja muihin asianosaisiin.

Työterveyshuollon kannattaa pitää yhteyttä myös vammaisjärjestöihin. Vammaisjärjestöjen työllisyysasioista vastaavat henkilöt ovat erinomaisia asiantuntijoita toimenkuvan sopeuttamisessa. He toimivat jatkuvasti aktiivisessa yhteistyössä erilaisten työpaikkojen kanssa ja keräävät tietoa erilaisista ratkaisuista. Yksittäiselle työterveyshuollon ammattihenkilölle ei välttämättä kerry laajaa kokemusta erilaisista sopeuttamisratkaisuista, koska tapaukset hajaantuvat laajalle. Tieto ja osaaminen kumuloituvat vammaisjärjestöihin.

Työssä pysymisen organisointi on monen eri tahon toimintojen ja intressien yhdistämistä – itse asiassa aito ja todellinen monen eri yhteisön yhteistoiminnassa tapahtuva projekti. Työssä pysyminen onkin projekti, johon voisi soveltaa projektinohjauksen toimintamalleja tehtäväluetteloinen, vastuineen ja tarkistuspisteineen. Tällä yhteistyön laajuudella varmistetaan työntekijälle turvallinen työympäristö ja tarvittavien toimenpiteiden sopeuttaminen mahdollisen työkyvyn alentumisen takia.

Avoimuudella toimivia ratkaisuja

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollolle tietoja työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista olennaisista tekijöistä. Näitä tietoja käytetään arvioitaessa työturvallisuutta ja työn sopivuutta kullekin työntekijälle.

Työntekijän on annettava tiedot työterveyshuollolle terveydentilassaan tapahtuneista muutoksista. Työterveyslääkärinä ja työterveyshoitajana si-
too terveydentilaa koskevissa asioissa vaitiolovelvollisuus.

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa on välttämätön. Tämä pätee erityisesti työntekijän terveydentilan ja työkyvyn selvittämiseen sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä ja työn aiheuttamien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Mahdollisimman suuri avoimuus antaa yhteistyöverkostolle eväät löytää toimivia ratkaisuja.

Työterveyshuollon ammattihenkilö saa antaa tietoja:

1. työnantajalle terveystarkastusten johtopäätöksistä, työkyvystä suhteessa ilmoitettuun toimenkuvaan ja tarkastusten perusteella aiheellisista työsuojelutoimista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.
2. työsuojeluviranomaiselle, työsuojelun valvonnan ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten.
3. kahden eri työterveyshuollon palvelujen tuottajien välillä työntekijästä, joka on vaihtanut työpaikkaa ja sijoittuu sairastumisen vaaraa aiheuttavaan työhön uudessa työpaikassaan.

Työterveyshuollon tehtävät vammaisen henkilön työssä pysymisen edistämiseksi

1. työn terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi
2. terveyshaittojen, työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn selvittäminen ja seuranta
3. työturvallisuuden parantaminen, työn sopeuttaminen työntekijän kykyihin, työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen
4. tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa
5. vammaisen työntekijän tapauksessa työssä selviytymisen seuranta sekä neuvonta kuntoutuksesta ja hoidosta. Tarvittaessa ohjaus lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen
6. yhteistyön tekeminen muiden intressiryhmien kanssa.

2.4 Työkyvyn muuttuminen on uhka ja mahdollisuus

Työntekijän muuttunut työkyky aiheuttaa sopeutumistarpeen yhtä lailla yksilölle itselleen kuin hänen ympäristölleen. Ihmisten erilaisuuden hyväksyminen, työolosuhteiden sopeuttaminen ja syrjinnän välttäminen ovat koko työyhteisön yhteisiä asioita. Vastuu työkyvystä jakaantuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken.

Työkyky on laaja käsite. Se ei ole vain fyysistä kuntoa ja osaamista. Työkyky näkyy jaksamisena, laadukkaana työnä, aktiivisena osallistumisena, työmotivaationa ja työn ilona.

Työkyvyn heikkeneminen saattaa aiheuttaa pelkoa, pettymyksiä, epävarmuutta, surua ja vihaa. Omien sekavien tunteiden ja ajatusten hyväksyminen on alku johonkin uuteen. Työntekijän kannattaa pysähtyä arvioimaan omaa tilannettaan ja kysellä, miten siihen voi itse vaikuttaa ja mistä voi saada apua. Työterveyshuolto on tässä vaiheessa tärkeä tukija.

Sairauslomalla olo on paluun kannalta täyttä työtä. Fyysisen toipumisen ohella ihminen käy läpi sairastumisestaan henkisesti. Pitkäaikaiseen sairauteen sopeutuminen vaatii paljon psyykkistä työtä. Sopeutumisessa on yhdysvaltalaisen tutkijan Patricia Fennellin mukaan neljä vaihetta: kriisi, tasaantuminen, ratkaisu ja sopeutuminen.

Kriisivaiheessa mieliala vaihtelee, sairaus ja muiden suhtautuminen pelottavat. Lähimmäiset voivat olla yhtä neuvottomia kuin sairastunut itse. Auttajien tehtävänä on ymmärtää sairastuneen kärsimättömyyttä ja tukea häntä päivittäisissä perusasioissa.

Tasaantumisvaiheessa sairastunut tajuaa, ettei paluuta sairastumista edeltävään aikaan ole. Havainto tuottaa järjestystä kaaokseen ja oireiden kuvio alkaa tulla itselle tutuksi. Ihminen haluaa auttajiltaan lisätietoja vaivastaan ja apua muuttuneen toimintakykynsä kanssa selviytymiseen. Läheiset saattavat edelleen käyttäytyä niin kuin sairastuneen toimintakyvyssä ei olisi tapahtunut muutoksia.

Ratkaisuvaiheessa työstetään minuuden muuttumisen kriisiä. Hätä alkaa hellittää, vaikka muutokseen liittyvä suru voikin joskus vallata mielen. Ihminen lopettaa vaikenemisen ja puhuu suoraan töihin liittyvistä ristiriidoista.

Sopeutumisvaiheessa toimintakyky asettuu uudelle tasolle. Ihminen muodostaa itsestään uuden minäkäsityksen, johon sairaus liittyy, muttei ole enää hallitsevassa asemassa. Ammattiauttajien on hyvä muistaa, ettei ihminen, jolla on pitkäaikainen sairaus, ole pysyvästi sopeutumis-

vaiheessa. Jos vaiva uusii, lohduttava ja jäsentävä tukeminen voi auttaa eteenpäin.

Monien vakavien sairauksien, kuten syövän ja verenkiertoelinten sairauksien hoitotulokset ovat parantuneet ja kuntoutusnäkemys kehittynyt. Pitkäaikaissairauksista selviytyjät pystyvät yhä useammin jatkamaan työelämässä.

Katko työssä sairauden vuoksi on aina sekä henkilökohtainen että sosiaalinen tapahtuma. Sillä on myös taloudellisia ja työn tuloksellisuuteen liittyviä ulottuvuuksia. Sopivan pituisen sairausloman määrittäminen on joskus vaikeaa.

Suhtautuminen työhön - kysymyksiä



Mitä työ merkitsee minulle?

Mitä työ merkitsee toimeentulolle?

Mitä työ merkitsee ihmissuhteille?

Mikä osa työllä on elämässä?

Mitä arvokasta minussa ja elämässäni on?

Haluanko palata/jäädä työhön entiselle alalleni?

Haluanko vaihtaa ammattia? Kiinnostako yrittäjyys?

Mitä koulutusmahdollisuuksia on tarjolla?

Onko toiveita tai unelmia, joita ei ole voinut aikaisemmin toteuttaa?

Olisiko unelmien aika nyt?

2.5 Muutokset tapahtuvat työpaikalla

Työssä pysymisen edesauttamisessa työterveyshuollon rooli lähestyy yrityskonsultin roolia. Työtehtävän ja työntekijän yhteensovittaminen vaatii monen osapuolen yhteistyön koordinoitua ja uusien toimintatapojen kehittämistä. Rajanveto työterveyshuollon ammattihenkilön toimenkuvan ja organisaation kehittäjän toimenkuvan välillä on vaikea ja käytännön toteutustapa riippuu siitä, minkälaista osaamista työryhmään saadaan mukaan. Organisaation muuttamista ei kuitenkaan voi asettaa työterveyshuollon ammattihenkilön vastuulle, se on työpaikan esimiehen tehtävä. Jälleen kerran kysymys on yhteistyöstä ja tavoitteista.

Kun työntekijän työn sovittamisesta muuttuneeseen työkykyyn mietitään, on ryhmään tärkeä saada mukaan

- työntekijän edustajat sekä käytännön järjestelyistä että niiden taloudellisista vaikutuksista vastaavilta tahoilta
- apuväline- ja esteettömyysasiantuntija, joka osaa työntekijän tarvitsemat apuvälineet ja muut tekniset järjestelyt
- työtovereiden edustaja tai luottamusmies
- työsuojeluvaltuutettu
- työterveyslääkäri tai muu työterveyshuollon ammattihenkilö
- työvalmentaja tai tukihenkilö, mikäli tarpeen (esim. vammaisjärjestöstä)
- henkilökohtainen avustaja, mikäli tarpeen
- erikseen harkittavat erityisalojen asiantuntijat (esim. psykologi, fysioterapeutti)

Kuten aikaisemmin luvussa 2.2 todettiin, toimenkuvan ja työntekijän sovittamisessa muuttujia ovat sekä toimenkuva, ympäristö ja organisointi että työntekijän tavat tehdä työtä ja työssä käytettävät apuvälineet. Tilanne ei myöskään ole paikallaan pysyvä. Työntekijän tullessa töihin takaisin tai ollessa vielä asteittaisen työhön paluun prosessissa, ei kaikkia uusia ratkaisuja ja malleja ole vielä löydetty. Vain yksinkertaisimmat tilanteet ratkeavat yhdellä tai kahdella kokouksella. Vähänkin monisäikeisemmässä tapauksessa tarvitaan kokeiluja ja oppimista, yrityksiä ja erehdyksiä. Työkyky löytyy työtä tekemällä.

Toimenpiteet on aloitettava riittävän aikaisin. Esteettömyyden rakentaminen vaatii aikaa sekä suunnitteluun että toteutukseen. Mikäli muutokseen haetaan työolosuhteiden järjestelytukea, on hakuprosessiin varattava aikaa.

Sopeutuminen muuttuneeseen työkykyyn on käytännön esimerkkien valossa erittäin paljon tahdon asia. Tahtoa ja tavoitteellisuutta vaaditaan tietysti itse työntekijältä, mutta vastaavaa päämäärätietoisuutta tarvitaan myös työnantajalta. Kysymys on ennakkoluulottomuudesta, tiedosta ja ideoista ongelmien ratkaisemisessa. Tämän kirjan motivaatio-osa kertoi niistä syistä, joiden takia työssä pysyminen on tavoittelemisen arvoinen asia.

Olemassa olevassa työssä pysyminen on pienemmän kynnyksen takana kuin aivan uuden työn ja työpaikan kehittäminen. Työntekijä pysyy työterveyshuollon piirissä juuri niin kauan kuin hänen työsuhteensa säilyy. Jos työsuhte katkeaa, siirrytään usein ”takaisin lähtöruutuun” – etsimään uutta ammattia, motivaatiota ja työpaikkaa vaikeassa tilanteessa.

Syrjäytymisen ja lopullisen eläköitymisen vaara on suuri. Kun työssä pysyminen on sairastumis- tai vammautumisosprosessin alusta asti selkeä ja kaikkien osapuolten yhteinen tavoite, säilyy ote työelämään. Toimenkuva ja työn tekemisen tapa voivat muuttua, mutta työhalujen säilyttäminen on koko työhön paluun prosessin kulmakivi.

Työkyvyttömyydestä työkykyyn

Lääketieteellinen arviointi keskittyy usein arvioimaan sairauksia ja vammoja ja niiden vaikutuksia. Tämä johtaa ajatuksellisesti esteiden eikä mahdollisuuksien pohdintaan. Positiivinen lähtökohta pyrkii arvioimaan, mitä henkilö **voi** tehdä, eikä mitä hän **ei voi** tehdä. Lisäksi on arvioinnissa otettava huomioon tavalla tavalla kantaa siihen, että saman työn voi tehdä monellakin eri tavalla ja ”perinteinen” tapa ei ole ainoa mahdollisuus. Kliinisessä arvioinnissa on myös vaikea ottaa huomioon työntekijän tahdonvoiman merkitystä. Periksi antamattomuudella ja luovuudella on käytännön tilanteissa löydettävissä ratkaisuja, joita tutkimusolosuhteissa voi olla vaikea keksiä.

Työssä pysymisen prosessissa työntekijän työkykyä suhteutetaan hänen olemassa olevaan toimenkuvaansa. Kun henkilö halutaan pitää töissä, ei yksinkertaisin ”työkykyinen/ei työkykyinen kyseiseen tehtävään” -ajattelutapa ole riittävä. Toimenkuvan muuttaminen siten, että työntekijä on työkykyinen tähän osaan toimenkuvasta, on vaativa tehtävä. Työkyvyn arviointi ei olekaan enää työterveyslääkärin suorittama tutkimus, vaan koko työyhteisön yhdessä suorittama suunnittelutehtävä.

Työnkuvan sovittaminen

Kun työntekijän työkyky on muuttunut niin merkittävästi, että vanhas-ta toimenkuvasta suoriutuminen ei ilman muutoksia enää onnistu, on muuttamisen kohteita useita. Kokonaisuus syntyy osiensa summana eikä mikään muutoskohde ole toista tärkeämmässä tai merkittävämmässä asemassa. Sovitus on yksilöllistä. Henkilön ja työtehtävän sovittamisessa muuttujia ovat apuvälineet, työnkuva, työyhteisön toiminta ja työympäristön fyysiset järjestelyt. Työpaikalla voidaan selvittää myös sitä, voiko työntekijä sijoittua uuteen työhön hyödyntäen aiempaa koulutusta ja työkokemusta.

Pienillä organisaatioilla on luonnollisesti rajalliset mahdollisuudet muokata toimintatapojansa ja löytää uusia toimenkuvia, kun jonkun työkyky on muuttunut. Suurissa yrityksissä toimenkuvat ovat eriytyneempiä ja rajoitteiden merkitys on helpompi käsitellä muokkaamalla toimenkuvaa niin, että uusi toimintamalli löytyy. Suuryrityksen velvoite ja kyky työjärjestelyihin on laajempi kuin pienen.

Työtehtäviä voidaan tilanteen mukaan siirtää toiselle työntekijälle, työaikoja voidaan muuttaa työntekijän henkilökohtaisia tarpeita vastaaviksi ja pyörätuolia käyttävä henkilö voidaan sijoittaa työpaikan ensimmäiseen kerrokseen esteettömään tilaan. Erikseen palkattu tukihenkilö voi tukea aloitusvaiheessa uusien rutiinien oppimista, apuvälineiden käytön ohjaaja voi olla paikalla neuvomassa ja opastamassa, henkilökohtainen avustaja voi antaa käytännön tukea kuten työtoveritkin ja kuulovammaiselle voidaan järjestää viittomakielinen tai kirjoittava tulkki.

Työn ja työntekijän yhteensovittaminen – kysymyksiä



Onko töissä pysymisen tavoite kaikille selkeä ja ohjaako se toimintaa?

Mitkä tehtävät sujuvat työkyvyn muutoksesta huolimatta?

Millä alueilla ovat työntekijän vahvat osaamiset, kehitysmotivaatio ja halu oppia?

Minkälainen on työympäristön kyky ja halu muuttaa toimintatapojaan?

Mitkä tehtävät vaativat apuvälineitä tai erityisjärjestelyjä?

Mitkä tehtävät vaativat enemmän aikaa tai ponnisteluja?

Mitä tehtäviä on muutettava tai siirrettävä toiselle henkilölle?

Mitä uusia tehtäviä voitaisiin antaa työntekijälle?

Mitkä tehtävät vaativat toisen henkilön apua?

Mitä muutoksia on tehtävä työyhteisön toimintatavoissa?

Tarvitaanko henkilökohtaista avustajaa?

Tarvitaanko työpaikalle pääsemiseksi järjestelyjä (esteettömyys)?

Tarvitaanko työpisteessä fyysisiä järjestelyjä?

Tarvitaanko työyhteisölle koulutusta?

Olisiko työaikaa syytä muuttaa?

Voisiko jonkin osan työstä tehdä etätöinä?

Minkälaista henkistä tukea tarvitaan – vertaistuki, psykologi, työyhteisö?

2.6 Paluu työhön on oppimisprosessi

Vuorovaikutus on käyttövoimaa

Paluu työhön on piilotapahtuma, joka jää liian vähälle huomiolle. Piilotapahtuma tapahtuu, mutta sen merkitystä ei huomata. Lähes kaikilla palaajilla on aikeita muuttaa omia työtapojaan paremmin terveyttä tukeviksi. Valitettavan usein muutosajatukset saavat väistyä ja kaikki jatkuu ennallaan.

Jos työstää sairastumistaan sairauslomalla, ote elämään tukevoituu ja toimintakyky palautuu vähitellen. Ei riitä, että lääkärin vastaanotoilla raportoidaan oireilusta ja sairastamisen kulusta, tarvitaan tilaa myös sisäiselle työskentelylle. Kun pystyy käsittelemään tunteitaan ennen työhön paluuta, on palatessaan entistä varmemmalla pohjalla eivätkä vastoinkäymiset muodostu voittamattomiksi. Hyvä työhön paluu vaatii taitoja sekä palaajalta että vastaanottajilta. Kestipä sairausloma viikko- ja tai kuukausia, töihin palaa aina toipilas, jonka toimintakyky kasvaa vähitellen.

Pitkältä sairauslomalta palaajat kaipaavat neuvoja ja tukea erityisesti työterveyshuollosta. Työpaikoilla on yleisenä toimintasääntönä, että pitkältä sairauslomalta palataan työterveyshuollon kautta. Kun ohje koskee kaikkia, se ei leimaa ketään.

Työhyvinvointia lisää luottamus esimieheen. Luottamus ei ole on-off-tila, vaan tekoja. On tapauksia, joissa esimies hoiti paluun hyvin ja heikoilla olleen työntekijän jatko onnistui. Esimerkki hyvästä paluusta on, jossa esimies haluaa keskustella tilanteesta heti ensimmäisenä aamuna. Seuraavan kerran asioihin palataan uudestaan yhdessä sopien, kun palaaja oli entistä jaksavampi ja kolmas keskustelu käydään vajaan vuoden kuluttua.

Pitkäaikaisterveen tunnusomaisena piirteenä on:

- mahdollisuus saada tukea esimieheltä, jos työssä on hankala tilanne
- mahdollisuus tehdä työnsä hyvin
- mahdollisuus olla tyytyväinen työnsä tulokseen
- mahdollisuus saada palaute työstään.

Pitkäaikaisterveydellä tarkoitetaan, ettei työpaikalla ole tavanomaista enemmän sairauspoissaoloja, mutta ei myöskään työskennellä sairaana.

Kontakti työhön ei katkea

Yhteydenpidon tavasta sairausloman aikana sovitaan työntekijän kanssa. Sairausloman jatkotodistuksen vieminen työpaikalle on luonteva paikka esimiehelle ja työntekijälle keskustella työhön palaamiseen liittyvistä asioista. Paluupäivänä järjestetään perehdyttäminen poissaolon aikana tapahtuneisiin muutoksiin.

Suomalaisessa työkuulttuurissa järjestetään läksiäisiä jonkun siirtyessä muualle työpaikalta, mutta erittäin harvoin tulojuhlia jonkun uuden tullessa töihin puhumattakaan siitä, että tarjottaisiin kakkukahvit jonkun pitkäaikaiselta sairauslomalta palaamisen kunniaksi. Avoimuus ja uudesta tilanteesta kertominen on syytä aloittaa välittömästi ja esimiehen tehtävänä on luoda positiivista ilmapiiriä. Työhön paluu on iloinen asia.

Työyhteisö sopeutuu, kun työntekijä lähtee sairauslomalle ja kun hän palaa työhön, työyhteisö joutuu sopeutumaan uudelleen. On tärkeää ehkäistä poissaolon haitalliset vaikutukset työyhteisölle. Laadukas työhön paluu edellyttää, että työpaikalla on suunnitelma katkosten varalle - hätävarasta joustovaraan.

Osasairauspäiväraha antaa hyvän mahdollisuuden palata töihin ”loivenetussa kulmassa”. Pitkältä sairauslomalta täysvauhtiseen ja täysaikaiseen työhön siirtyminen on suuri askel, jota on syytä mataloittaa ja vaiheistaa useaksi pieneksi askeleeksi.

Muutokset suunnitellaan yhdessä

Mikäli työympäristössä on suoritettava muutostöitä, on ne hyvä saada ainakin alkuun ennen työntekijän palaamista. Työnantajan velvollisuus on tässäkin tilanteessa huolehtia työn tekemisen edellytyksistä ja kuten jo aikaisemmin todettiin, työnantajan on ryhdyttävä kohtuullisiksi katsottuihin järjestelyihin. Töiden organisointi uudelleen ja yksityiskohdista sopiminen vaativat tietysti kaikkien osapuolien läsnäoloa ja nämä asiat toteutuvat vasta sitten, kun työntekijä on ainakin osittain palannut töihin.

Palaajan kanssa keskustellaan muutosajatuksista. Palaajilla on usein halu tehdä muutoksia työssä. Muutoshalua ei kannata ohittaa, vaan se tulee jäsentää. Toimenpiteet ajoitetaan palaajan kanssa neuvotellen. Palaajan ajatuksista voi saada merkitsevää tietoa ja ideoita myös koko työpaikan hyvinvointityöhön.

Ystävällinen vastaanotto ei ole riittävä, jos halutaan huolehtia pitkäjänteisesti työnteon terveydellisistä edellytyksistä. Pehmeän laskun lisäksi tarvitaan työtilanteiden tarkastelua, perehdytystä, kehittymismahdolli-

suuksia ja tietoista syrjäytymisen ehkäisyä. Heti palattua ei ole vielä riittäviä edellytyksiä suurten ratkaisujen tekoon. Pitemmälle tähtäävien ratkaisujen ajankohtaa on hyvä harkita. Palaajan kanssa sovitaan, milloin ratkaisuista neuvotellaan.

Poikkeustilanteiden ennakointi luo henkistä väljyyttä työyhteisöön. Muuttuneessa tilanteessa löydetään silloin entistä nopeammin keinot jatkaa.

Tukihenkilö tarjoaa apua

Työhön paluuta voidaan tukea käyttämällä tukihenkilönä työtoveria tai ulkopuolista henkilöä. Yleensä varsinaista työhönvalmentajaa käytetään tilanteissa, joissa työntekijä on asettumassa uuteen työpaikkaan, mutta palveluja voidaan käyttää yhtä hyvin myös työkyvyn ja työnteon tapojen muuttuessa. Tukipalvelua saa myös vammaisjärjestöjen työvoimaneuvojilta. Apuvälineiden käytön ohjaaja opastaa uusien menetelmien käytössä.

2.7 Seuranta varmistaa onnistumista

Työhön palaavan työntekijän tilanteen seuraaminen on työterveyshuollon ja esimiehen yhteinen tehtävä. Läheinen yhteistyö nostaa valmiuksia kehittää uusia ratkaisuja. Muutokset koskevat koko työyhteisöä ja avoin yhteistyö on onnistumisen avain.

Työhön paluu on oppimisprosessin alku

Kun työntekijä aloittaa työt muuttuneissa olosuhteissa, on etukäteisvalmisteluilla merkittävä rooli. Yksilökohtainen sovitus ja uusien työtapojen käytännön opettelu ovat kuitenkin vasta alussa. Teoreettiset opinnot ovat päättyneet, käytännön harjoitukset alkavat. Uusi tilanne vaatii kaikilta kärsivällisyyttä, kokeiluja, oppimista ja erehtymistäkin. Ehdot ovat samanlaiset kuin normaalissa oppimisprosessissa, jossa on aina sallittua ja toivottavaa tehdä opettavaisia virheitä.

Vammaisten työllistämisessä yleisesti usuin suuntaus on niin sanottu "place – train – maintain" -malli, jossa työssä oppiminen nähdään yhtä merkittävänä osana kuin etukäteen tapahtuva kuntoutus ja valmennus. Vasta työn ääressä päästään hyödyntämään tahtoa ja motivaatiota, työntekijän oppimiskykyä ja käytännön kokemusta sekä työympäristön tukea.

Työkyky ja työympäristö muuttuvat jatkuvasti

Vammautuneen työntekijän työkyvyssä on odotettavissa muutoksia myös työhön paluun jälkeen. Etenevät sairaudet voivat heikentää työkykyä, huonot työolosuhteet saattavat aiheuttaa työperäisiä lisäongelmia, mutta työkyky saattaa myös toipumisen ja oikeaan osuneiden järjestelyjen ansiosta parantua.

Työssä pysymisen prosessi on syklinen, tilannetta on aika ajoin tarkasteltava uudestaan kokonaisuutena ja lähtökohtiin palaten. Työn ja työntekijän yhteensovittamisen kysymykset on syytä käydä uudestaan läpi säännöllisin väliajoin. Parhaassa tapauksessa lista on nopeasti käyty läpi eikä aihetta uusiin muutoksiin ole. Tilanteen muuttuessa lähtökohtaan palaaminen auttaa havaitsemaan ja analysoimaan muutostarpeen ajoissa.

Kokonaisuutena työhön paluun jälkeen siirrytään normaaliin ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimintamalliin. Vammaisen työntekijän on syytä saada tässä tilanteessa positiivista erityiskohtelua eli normaalia enemmän huomiota työterveyshuollolta.

Työolosuhteet ja apuvälineet kehittyvät nopeatempoisesti. Esimerkiksi näkövammaisten tietoteknisissä apuvälineissä on tapahtunut viime vuosina suuria edistysaskeleita ja kaikkien mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii jatkuvaa seurantaa.

Seurannan kysymyksiä



Ovatko työtehtävät ja työmäärä sopivia?

Onko työmotivaatio tallella?

Esiintyykö työntekijällä työperäistä väsymystä tai muita oireita?

Onko työympäristön fyysisissä ominaisuuksissa ongelmia (esteettömyys)?

Ovatko apuvälineet riittäviä?

Osaako työntekijä käyttää apuvälineitä?

Ovatko suhteet työtovereihin kunnossa?

Sujuuko päivittäinen yhteistyö?

Ovatko työtoverit ja esimies tyytyväisiä tilanteeseen?

3 Kuntoutus on tie uuteen osaamiseen

Tämä luku esittelee keinoja työssä pysymiseen silloin, kun työpaikalla tehtävät järjestelyt ovat riittämättömiä. Näiden keinojen yhteisenä piirteenä on, että ne tapahtuvat työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kuntoutuskeskuksessa. Työterveyshuollon rooli on kuntoutukseen ohjaaminen, yhteistyön järjestäminen sekä kuntoutuksen ja sen jälkeisen toiminnan seuranta.

Tässä käsitellään yleisesti ammatillisen kuntoutuksen tarjoamia vaihtoehtoja työhön palaamiseen, jolloin lääkinällinen kuntoutus ei kuulu tämän luvun aihekokonaisuuteen. Tarkemmin ammatillista kuntoutusta käsitellään Jouni Puumalaisen Sosiaali- ja terveysministeriölle kirjoittamassa oppaassa Työterveys ja kuntoutus. Siinä on käyty läpi eri tahojen järjestämää ammatillista kuntoutusta eri tilanteissa ja niiden sisältöjä.

Ammatillinen kuntoutus on varhainen toimenpide, kun vamma tai ammattitauti aiheuttaa pitkäaikaisia rajoituksia työkyvylle ja työhön palaaminen vanhaa toimenkuvaa perustana käyttäen on vaikeaa. Muita kuntoutukseen ohjaavia merkkejä ovat tilanteet, joissa työstä suoriutumisessa on vaikeuksia tai henkilön työskentely on epävarmaa.

Kuntoutuksen yhteydessä tarjottu uudelleen koulutus on mahdollisuus. Sitä kannattaa ajatella uutena tilaisuutena vaihtaa ammattia ja kokeilla jotain muuta, jos vanhassa työssä pysyminen on tukimuodoista huolimatta hankalaa.

Kuntoutusta saavan työntekijän palvelu ja sen muoto riippuu siitä, minkä järjestelmän piiriin työntekijä kulloinkin kuuluu. Kuntoutettavan työtilanne, mitä kautta hän on kuntoutukseen tullut ja mikä on kuntoutuksen maksava organisaatio vaihtelevat. Henkilö voi olla työssä, sairauslomalla tai työtön. Lähetteen kuntoutukseen antaa työterveyshuolto, työhallinto, työeläkelaitos tai henkilö itse voi hakeutua. Kuntoutusta järjestävät Kela, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitos, julkinen sosiaali- ja terveydenhuolto, työhallinto, opetushallinto sekä työeläkelaitos ja muut vakuutuslaitokset. Kullakin organisaatiolla on oma tapansa järjestää kuntoutus.

Ammatillisen kuntoutuksen osa-alueita kuten kuntoutuskursseja tai ammatillista koulutusta voi suorittaa työssäolon aikana. Työkyvyn aleneminen aiheuttaa tarpeen yhdistää tilanteen mukaisia palveluita parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Ammatillista kuntoutusta voidaan kuva-

ta hyviä käytäntöjä omaavana verkostona, jonka tuloksena tulee tarpeellinen ja tehokas työntekijä.

3.1 Aikaisen kuntoutuksen muodot

Lakisääteisen kuntoutuksen lisäksi on monia kuntoutumisen kannalta tärkeitä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten terveyden edistäminen, toimintakykyä yleisesti ylläpitävät toimenpiteet tai ympäristön edellytyksiin vaikuttaminen. Nämä ovat erityisesti työterveyshuollon ammatilueeseen kuuluvia toimintoja.

Jo ennen kuin työntekijä sairastuu tai hänen työkykynsä heikkenee, työterveyshuolto voi ohjata hänet kuntoutukseen. Kuntoutuksella voidaan jopa estää tai ainakin hidastaa työ- ja toimintakyvyn heikkenemistä. Näitä aikaisen kuntoutuksen muotoja ovat sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit, ASLAK ja TYK -valmennus.

Sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit

Vakavan vammautumisen tai sairastumisen yhteydessä tai sen jälkeen työntekijä voi tarvita apua arkielämän ja työelämän toiminnan parantamiseen. Tätä tukevat sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit.

Sopeutumisvalmennuskurssien tavoitteena on edistää vammautuneen henkilön tai pitkäaikaissairaana valmiuksia täysipainoiseen elämään muuttuneessa tilanteessa. Valmennus sisältää esimerkiksi tietoa sairaudesta, sopeutumisen keinoja ja ratkaisujen löytämistä työhön ja arkielämään.

Sopeutumisvalmennukseen voivat osallistua myös työntekijän omaiset, koska heidän ohjaamisensa uuteen elämäntilanteeseen edistää sopeutumista. Sopeutumisvalmennuskursseilla hyödynnetään myös vertaistukitoimintaa, jossa vammainen henkilö ohjaa ja tukee toista vammaista henkilöä.

Kuntoutuskurssien tavoitteena on työntekijän yleisen suorituskyvyn nostaminen. Kurssit kannustavat myös omatoimiseen kunnon ylläpitämiseen. Kurssit ovat suunnitelmallista ja moniammatillista ryhmämuotoista toimintaa, jossa autetaan työntekijää selviytymään kotona ja työelämässä sekä toteuttamaan omia elämäntavoitteitaan ja parantamaan elämäntilannetta.

Sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskursseja toteuttavat kuntoutuslaitokset ja yhteisöt yhteistyössä vammaisjärjestöjen ja Kelan kanssa. Rahoituksesta vastaavat Kela, kunnat ja Raha-automaattiyhdistys.

ASLAK

Lyhenne ASLAK tarkoittaa ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä kuntoutusta ja liittyy läheisesti työpaikkojen työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan. Se on Kelan kehittämä varhaiskuntoutuksen muoto. Kuntoutus kohdistuu työssä käyvän työkyvyn parantamiseen, työssä jaksamiseen ja terveiden liikunta- ja elämäntapojen omaksumiseen.

Kursseille osallistutaan, kun työkyvyn heikkenemisen ja vajaakuntoisuuden uhka on selvästi havaittavissa. Kurssit suunnitellaan työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuksen palveluntuottajan ja Kelan välisenä yhteistyönä. Kuntoutus toteutuu kolmessa jaksossa vuoden pituisena kuntoutus- ja oppimisprosessina.

ASLAK-kurssien tavoitteena on lisätä työntekijöiden valmiuksia selviytyä työelämässä. Työntekijöiden kanssa yhteistyössä on työryhmä, johon kuuluvat lääkäri, fysioterapeutti, psykologi, sosiaalityöntekijä ja työterveyden ammattihenkilö.

TYK -valmennus

TYK on Kelan järjestämää työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja parantavaa valmennusta. Valmennus on tarkoitettu työntekijöille, joiden työkyky- ja ansiomahdollisuudet ovat heikentyneet tai henkilöille, joilla on työkyvyttömyyden uhka lähivuosina. Lisäedellytyksenä on, että työpaikalla tai työterveyshuollossa on riittävästi selvitetty kuntoutustarvetta ja kuntoutusmahdollisuuksia, mutta työpaikan toimenpiteet ovat olleet riittämättömiä työssä selviytymisen parantamiseksi.

Kuntoutuksessa ensisijainen tavoite on mahdollistaa työntekijän jatkaminen omassa työssään. Erityistä huomiota kiinnitetään työssä selviytymisen edellytyksiin. Tässäkin aikaisen kuntoutuksen muodossa pyritään edistämään työntekijän terveitä elämäntapoja, työtapojen ja olosuhteiden kehittämistä työssä selviytymiseen.

TYK -valmennus toteutetaan yhteistyössä työntekijän, työpaikan, työterveyshuollon, Kelan ja kuntoutuslaitoksen kanssa. Valmennuksen aikana työsuhteen on oltava voimassa ja työntekijällä on oltava ilmeinen halu ja motivaatio säilyä työelämässä vielä pitkään. Valmennusprosessi kestää noin vuoden ja siihen hakeudutaan työterveyshuollon tai hoitavan lääkärin kautta.

3.2 Ammatillinen kuntoutus

Työ- ja ansiokykyyn liittyvästä kuntoutuksesta käytetään yleensä nimeä ammatillinen kuntoutus. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on edistää hakijan selviytymistä työelämässä tai tukea työelämään pääsyä tai sinne paluuta.

Ammatillista kuntoutusta järjestävät ja tukevat Suomessa useat eri tahot lakien nojalla. Kuntoutuksen maksaja ja organisaattori muuttuu tilanteen mukaan. Jos työkyvyttömyyden tai sen uhan aiheuttajana on työtapaturma, ammattitauti tai liikennevahinko, kuntoutusta tukee tapaturma- tai liikennevakuutusyhtiö. Jos työkyvyttömyys tai sen uhka johtuu muusta syystä, kuntoutukseen voi saada tukea työeläkeyhtiöltä silloin, kun kuntoutujalla on vakiintunut asema työelämässä. Työhallinto huolehtii työttömien ja työttömyysuhan alaisten henkilöiden kuntoutuksesta. Terveyskeskukset ja sairaanhoitopiirit huolehtivat lääkinnällisen kuntoutuksen järjestämisestä, jota voidaan antaa henkilölle, jolle se on tarpeen ammatillisen kuntoutuksen tueksi. Myös Kela järjestää ja korvaa ammatillista kuntoutusta.

Ammatillinen kuntoutus on laaja kokonaisuus. Se sisältää kuntoutusmahdollisuuksia ja kuntoutustarvetta selvittäviä tutkimuksia, työ- ja koulutuskokeiluja, työhönvalmennusta, ammatillista koulutusta ja siihen välttämätöntä yleissivistävää koulutusta sekä ammatillisia kuntoutuskursseja. Vaikeavammaisille tarjotaan teknisiä apuvälineitä työhön ja opiskeluun sekä muuta opiskelun tai työn takia välttämätöntä ammatillista kuntoutusta.

Kuntoutusmahdollisuuksien selvittäminen

Oikeus kuntoutukseen on olemassa jo silloin, kun työkyvyn menettämisen uhka on havaittavissa. Uhan takia ammatillinen kuntoutus aloitetaan mahdollisimman aikaisin. Kuntoutustarpeen pitää aiheutua sellaisesta sairaudesta tai vammasta, joka aiheuttaa henkilölle työkyvyn menettämisen uhan lähimmän viiden vuoden kuluessa tai jonka vuoksi henkilö on tullut työkyvyttömäksi.

Kun kuntoutuksen tarve on todettu, kartoitetaan työntekijän mahdollisuuksia kuntoutukseen. Kuntoutuksen pitää mahdollistaa työntekijän pääsy terveydellisesti soveltuvaan ja entistä ansiotasoa vastaavaan työhön.

Kuntoutustutkimus

Kuntoutustutkimuksesta on vastuussa moniammatillinen työryhmä, johon kuuluvat lääkäri, kuntoutus- ja sosiaalityöntekijä, psykologi ja työkokeilunohjaaja. Kuntoutustutkimuksen aikana tehdään kuntoutussuunnitelman kannalta tärkeimmät lääketieteelliset selvitykset. Kuntoutustutkimuksia tehdään kuntoutuslaitoksissa tai keskussairaaloiden kuntoutustutkimusyksiköissä.

Kuntoutustutkimuksen tavoitteena on yhdessä kuntoutettavan työntekijän kanssa selvittää hänen ruumiillista ja henkistä terveydentilaansa suhteessa työelämän vaatimuksiin. Kuntoutustarpeen selvittämiseksi käytetään myös käytännön työkokeiluja ja työhönvalmennusta. Niillä varmistetaan työntekijän tilanne ja mahdollisuudet ammatilliseen kuntoutukseen. Työkokeilusta ja työhönvalmennuksesta kerrotaan tarkemmin jatkossa.

Kuntoutusmahdollisuuksien selvittäminen on ammatillisessa kuntoutuksessa asia, jonka perusteella voidaan laatia tarkempi kuntoutussuunnitelma. Mahdollisuuksien selvittelyssä käytetään esimerkiksi työvoimatoimiston palveluja, koulutuskokeiluja ja urasuunnittelukursseja.

Kuntoutussuunnittelu

Kuntoutussuunnitelma on prosessikuvaus, jossa määritellään kuntoutuksen tavoitteet ja keinot edetä kuntoutuksessa. Suunnitelma on hyvä työkalu, jolla seurataan kuntoutuksen etenemistä. Kuntoutussuunnitelma sisältää työntekijän nykyisen tilanteen selvityksen, kuntoutustoimenpiteet, vastuualueet eri toteuttajatahojen kesken ja aikataulut suunnitelman toteuttamiseksi. Pitkät odotusjaksot eri toimenpiteiden välillä vaikeuttavat motivaation ylläpitoa. Eräs haastateltava totesikin, että suunnitelmia kyllä osataan tehdä, niiden toteuttaminen on sitten ihan toinen juttu.

Kuntoutus suunnitellaan aina yhteistyössä työntekijän ja kuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa. Työntekijälle mietitään realistisia tavoitteita, jotka ovat saavutettavissa kuntoutuksen edistyessä. Työntekijän oma panos kuntoutuksen suunnittelussa on tärkeää, jotta henkilön ammatilliset toiveet ja elämäntilanne saadaan huomioituksi.

Yksilöllisesti määritetyillä kuntoutustarpeilla ja -tavoitteilla varmistetaan, että henkilö saa tarvitsemansa kuntoutuksen. Eri osapuolten yhteistyön ja tiedonkulun on oltava saumatonta, jotta tiedetään miten kuntoutus etenee. Tällöin onnistunut työhön paluu on helpompaa.

Työkokeilu

Työkokeilun tavoitteena on kartoittaa työnhakijan osaamista ja työkykyä aidossa työympäristössä. Kokeilulla testataan työntekijän soveltuvuutta erilaisiin ammatteihin tai selviytymistä erilaisissa työtehtävissä. Lopullisena tavoitteena on löytää työntekijän terveydentilaan ja työkykyyn sopiva työtehtävä, jossa voi hyödyntää aikaisempaa ammattitaitoa ja työkokemusta.

Työkokeiluna voidaan tukea työhön paluuta sairasloman jälkeen takaisin työelämään entisiin työtehtäviin. Tarkoituksena voi olla myös paluu osa-aikaiseen työhön, jos terveydentila estää kokopäivätyön tekemisen.

Työkokeilu voidaan järjestää valtion virastossa, kunnan tai kuntayhtymän tehtävissä, yhteisön tai säätiön työtehtävissä tai yrityksessä. Työkokeiluja voi suorittaa toteuttavasta tahosta ja työntekijän tilanteesta riippuen myös uudessa työpaikassa, erityistyöllistämisen yksikössä, kuntoutuslaitoksessa tai koulutuskokeiluna ammatillisissa oppilaitoksissa. Työpaikalla tehtävä työkokeilu kestää tavallisesti 1-3 kuukautta, jota varten tehdään kirjallinen sopimus työnantajan kanssa.

Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on ohjattua käytännön työharjoittelua työssä tai toimenkuvassa, joka soveltuu työntekijälle. Työpaikalla tapahtuvan valmennuksen tavoitteena on parantaa työntekijän ammatillisia valmiuksia ja tukea työllistymismahdollisuuksia pitkän työelämästä poissaolon jälkeen. Työhönvalmennuksen ja työkokeilun ero on, että työkokeilussa testataan osaamista.

Työhönvalmennuksessa työntekijällä on työkykyä ja toimitaan käytännön tilanteen ehdoilla. Valmennuksen kesto vaihtelee kuntoutuksen toteuttavasta tahosta riippuen. Yleensä työhönvalmennus kestää 2-6 kuukautta ja se tapahtuu työntekijän nykyisellä työnantajalla tai muussa työpaikassa.

Käytännön harjoittelun ohella työhönvalmennukseen voi liittyä myös työpaikan ulkopuolella annettavia kurssi- tai koulutusjaksoja.

3.3 Ammatillinen koulutus ja työllistyminen

Jos nykyinen työ ei tukitoimista huolimatta onnistu, reitin uuteen työtehtävään tarjoaa ammatillinen koulutus, joka parhaimmillaan perustuu työntekijän olemassa olevaan ammattitaitoon. Tarkoituksenmukaisen koulutuksen avulla työntekijä voi sijoittautua takaisin vanhaan työpaikkaan, mutta uuteen työtehtävään. Vanhan työpaikan etuina ovat tutut työtoverit ja työyhteisö. Työpaikan käytäntöjen tunteminen helpottaa työn tekemistä.

Ammatillinen koulutus

Kuntoutussuunnitelman yhtenä vaihtoehtona on kouluttautuminen. Koulutus voi käsittää yleissivistävää koulutusta esimerkiksi lukioissa tai kansanopistoissa, jotka antavat tarvittavat perustiedot varsinaiseen ammatiksiinsuuntaavasta koulutuksesta. Muita koulutusmuotoja ovat ammatillinen peruskoulutus sekä ammatillinen uudelleen- ja jatkokoulutus. Hankittavan koulutuksen tulee olla vamman tai sairauden rajoitusten kannalta sopivaa ja työntekijän toiveiden mukaista.

Työvoimatoimistot voivat käyttää ammatinvalinnanohjauksen palveluita apuna koulutusohjelman suunnittelussa, jossa työntekijän rooli on ratkaisevassa asemassa. Koulutusta tuetaan yleensä kuntouttavasta tahosta riippumatta koulutuskokonaisuuden keston ajan.

Koulutuskokeiluilla selvitetään työntekijän edellytyksiä suoriutua suunnitelluista opinnoista. Koulutuskokeilu tarjoaa henkilölle mahdollisuuden tutustua suunniteltuun koulutusvaihtoehtoon sopivan löytämiseksi ja koulutusedellytysten tutkimiseksi.

Työllistyminen

Ammatillinen kuntoutus tähtää aina työntekijän kuntoutussuunnittelun mukaiseen pysyvään työllistymiseen tai työssä jatkamiseen. Työllistymisen tavoitteena on aina työsuhde ja työsuhteen mukainen palkka.

Työterveyshuollon, esimiehen ja työnantajan lisäksi työkaverit auttavat työntekijää palaamaan takaisin työelämäänsä. Työn alkuvaiheen jälkeen sovitaan tarkastus- ja tukikäyntien tarkoitus ja ajankohdat. Työterveyshuolto seuraa työntekijän selviytymistä työtehtävissä ja tarvittaessa tukee häntä ongelmatilanteissa.

Uusi työ ja harjoittelu

Kuntoutussuunnittelusta vastaava henkilö on yhteydessä työntekijään ja selvittää, mitkä ovat työllistymismahdollisuudet ammatillisen koulutuksen päättyessä. Tavoitteena on, että työntekijä työllistyisi uuteen ammattiinsa heti ammatillisen koulutuksen päätyttyä.

On etsittävä uusi työpaikka, jos entisen työnantajan tarjoama työtehtävä on ristiriidassa koulutuksen kanssa. Työpaikan löydyttyä on huolehdittava työn sujumisesta, kuten uuden työnantajan kanssa on sovittu. Neuvotteluissa on tehtävä selväksi, että tavoitteena on työnantajan ja asiakkaan välinen työsuhde. Uuden työntekijän työtehtävien räätälöinnissä tulee varata aikaa työolosuhteiden järjestämiseen työntekijälle sopivaksi sekä mahdollisten apuvälineiden käyttöönottoon.

Työn harjoitteluvaiheen aikana työntekijä ja työnantaja miettivät yhdessä työtehtäviä, jotka kuuluisivat tulevaan työhön. Työtovereiden joukosta kannattaa valita ohjaaja, joka perehdyttää uuden työntekijän työpaikan tapoihin. Jos molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä työharjoitteluun, solmitaan työsopimus.

4 Työpaikan järjestelyt ja apuvälineet

Työnantaja on velvollinen suorittamaan työympäristössä ”kohtuullisia järjestelyjä”, jotta työntekijällä olisi riittävät edellytykset työntekoon ja työkyvyn ylläpitoon. Kohtuullisten järjestelyjen tavoitteena on vähentää tai poistaa vammaisen toimintarajoitteesta aiheutuvia haittoja. Jos toimintarajoitetta ei oteta huomioon mukautuksilla, vammaiselta henkilöltä evätään yhtäläiset työllistymismahdollisuudet.

Yhdenvertaisuuslaissa kiinnitetään erityistä huomiota vammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuuksiin. Kohtuullisissa järjestelyissä kyse voi olla esimerkiksi työympäristön muuttamisesta helppokulkuisemmaksi tai henkilökohtaisten apuvälineiden hankkimisesta. Esimerkki kohtuullisista järjestelyistä on luiskan rakentaminen pyörätuolilla kulkevaa työntekijää varten.

Suuremmilla yrityksillä on lähtökohtaisesti pieniä työnantajia suurempi velvollisuus toteuttaa muutoksia työpaikalla. Kohtuulliset kustannukset tulee suhteuttaa työnantajan taloudelliseen maksukykyyn. Työntekijän kokemus ja ammattitaito pitää myös ottaa huomioon, sillä osaavan työntekijän merkitys yritykselle on huomattava.

Neuvot ja taloudellinen apu Kelalta, vakuutusyhtiöiltä tai vammaisjärjestöiltä tai muu ulkoinen tuki auttavat työnantajaa toteuttamaan erikoisjärjestelyjä, jotka muuten olisivat liian kalliita tai muuten hankalia toteuttaa. Vammaista työntekijää ei pidä velvoittaa osallistumaan erikoisjärjestelykuluihin, mutta hän voi itse auttaa tilannetta käyttämällä omia apuvälineitään ja laitteitaan myös työpaikalla. Tällöin työnantajan olisi kohtuullista korvata välineiden mahdolliset vakuutus- ja huoltokustannukset.

Vammaisen ja osatyökykyisen työntekijän tarvitsemat järjestelyt eivät saa aiheuttaa epämukavuutta muille työntekijöille tai häiritä heidän työntekoaan. Työnantajan kannattaa muistaa, että ei-vammaisilla työtovereilla ei ole samaa oikeutta vaatia erikoisjärjestelyjä työpaikalla (positiivinen erityiskohtelu). Monet toimet, kuten joustavan työajan salliminen ja ergonomisen työympäristön tarjoaminen ovat kuitenkin vain hyvää työpolitiikkaa, jota on hyödyllistä soveltaa myös muiden alaisten kohdalla.

Kohtuulliset järjestelyt voivat koskea:

- fyysistä esteettömyyttä
- työpaikan varustusta ja soveltuvuutta vammaiselle työntekijälle
- työpaikalla ja työn suorittamisessa tarvittavaa apua
- työn organisoimista uudella tavalla

4.1 Esteettömyys palvelee kaikkia

Työpaikan esteettömyys tarkoittaa työpaikkarakennuksen saavutettavuutta sekä liikkumisen ja toimimisen esteettömyyttä rakennuksen sisällä. Esteettömällä työpaikalla työtilat on suunniteltu erilaisia käyttäjiä ajatellen, työvälineet ovat helppokäyttöisiä ja palvelut ovat kaikkien saavutettavissa. Työn organisoinnissa huomioidaan työntekijöiden fyysiset ja henkiset ominaisuudet ja erityisjärjestelyt ovat osa työpaikan normaalia toimintaa. Esteettömällä työpaikalla kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia ja jokainen saa tarvitessaan toisilta apua.

Työpaikan esteettömyys helpottaa kaikkien työntekijöiden työskentelyä. Esimerkiksi tasaiset kulkuväylät, luiskat ja tasonvaihtolaitteet helpottavat työpaikan siivoojien työtä, kun he voivat helpommin käyttää taakojen siirron apuvälineitä ja siivousvaunuja. Työpaikan esteettömyys on erityisen tärkeää liikkumis- ja toimimisesteisille työntekijöille, joiden liikkuminen, toimiminen, suunnistautuminen tai kommunikointi on pysyvästi tai tilapäisesti rajoittunut.

Esteettömyyden arviointi ja kehittäminen voi olla työpaikan normaalia kehittämistoimintaa tai yksilöllisten ratkaisujen tekemistä työkyvyn varmistamiseksi. Esteettömyyden arvioinnissa työpaikat ja työterveyshuollot voivat käyttää Työterveyslaitoksen esteettömyyssivustolla olevaa sähköistä arviointilomaketta. Sivustolla on myös esteettömyysratkaisujen tietopankki, joka esittelee käytännön ratkaisuja esteettömän työpaikan suunnitteluun ja parantamiseen (www.ttl.fi/esteetontyopaikka).

Työpaikan esteettömyysratkaisut liikuntavammaiselle työntekijälle voivat olla esimerkiksi työmatkan kulkemista helpottavat käsihallintalaitteet tai pyörätuolinostin omaan autoon, ovipuhelin tai luiska rakennukseen

kulkemisen helpottamiseksi tai työhuoneen sähköisesti korkeussäädettävä työpöytä. Näkövammaisen työntekijän esteettömyysratkaisuja voivat olla opaskoira työmatkaliikkumiseen tai tietokoneen käyttöä helpottava pistenäyttö ja pistekirjoitustulostin. Kuulovammaisen työntekijän esteettömyysratkaisuja voivat olla työpisteen sijoittaminen avotoimiston sijaan huonekonttoriin ja jonkin äänensiirtojärjestelmän käyttö työpaikan kokous- ja koulutustiloissa.

Kuka tahansa voi kuulua joukkoon. Aina sattuu tapaturmia, liikenneonnettomuuksia, on pitkäaikaissairauksia ja työelämässä ollaan entistä pidempään. Liikuntavammainen työelämässä -tutkimuksessa haastateltiin erilaisissa ammateissa toimivia liikkumisapuvälinettä käyttäviä henkilöitä.

Tutkimuksen mukaan suomalaisilla työpaikoilla oli tehty vain vähän esteettömyysratkaisuja. Yksinkertaisetkaan ergonomiaratkaisut eivät olleet käytössä, vaikka juuri liikuntavammallisille henkilöille niistä olisi eniten hyötyä. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa ongelmakohtiin ja työn tekemiseen palvelee kaikkia, koko työyhteisöä. Jos joku ratkaisu puuttuu, se voidaan kehittää muuttamalla työtä, työprosessia tai välineitä. Joskus ratkaisu voi olla työajan tai työmatkan muuttaminen. Työn pitää olla erilaisille tekijöille sopivaa, terveyttä edistävää ja kaikin puolin sujuvaa. Jokaisella ihmisellä on oikeus nauttia työnsä tuloksista.

4.2 Työpaikan varustus

Työpaikan ergonomisella järjestelyllä voidaan helpottaa ja parantaa vammaisen työntekijän ympäristöä ja mahdollisuuksia tehdä työtä. Hyviä esimerkkejä ovat matalat hyllyt, mappikarusellit, korkeudeltaan säädettävät pöydät ja riittävät liikkumistilat.

Näkövammaisten apuvälineet

Näön heikentyessä saattaa apuvälineeksi riittää suurempikokoinen näyttö. Nestekidenäyttöjen ominaisuudet – terävyys, kontrasti, värinättömyys ja näytön joustava sijoittelu – ovat merkittävästi paremmat kuin perinteisten kuvaputkinäyttöjen. Erilliseen jatkovarrella varustettuun telineeseen kiinnitetty näyttölaite mahdollistaa näytön etäisyyden, kallistuskulman ja korkeuden säätämisen oman näkötilanteen mukaan.

Elektroninen suurennuslaite (lukutelevisio) on kameralla ja litteällä näytöllä varustettu lukulaite. Laite suurentaa paperilla olevan tekstin tai

kuvan. Pelkän tekstin lukemisen lisäksi lukutelevisioon verrattavia elektronisia suurennuslaitteita voidaan käyttää moneen muuhunkin tarkkaa näkemistä vaativaan tehtävään. Sen avulla voidaan kirjoittaa käsin muistiinpanoja, täyttää lomakkeita, katsoa kuvia tai tutkia tekstiä.

Elektronisten suurennuslaitteiden ja entisten lukutelevisioiden rinnalle on kehitetty kannettava suurennuslaite, joka on pienikokoinen, elektronisesti suurentava laite. Näissä laitteissa on usein suuren lukutelevision ominaisuudet.

Tietokoneen apuohjelmat näkövammaiselle

Suurennusohjelma suurentaa kaiken näytöllä olevan, myös grafiikat ja kuvat. Ohjelmissa on myös muita ominaisuuksia kuten näytön osasuurennus, hiirikohdistimen suurennus sekä voimakaskontrastiset värit tai näytön erilaiset väri- ja kirjasintyytit. Saatavilla on myös matkapuhelien näytölle tarkoitettuja suurennusohjelmia.

Ruudunlukuohjelma tulkitsee tietokoneen näytöllä olevan tekstin ja välittää sen edelleen puhesyntetisaattorille tai pistenäytölle. Ilman ruudunlukuohjelmaa ei puhesyntetisaattoria tai pistenäyttöä voi käyttää. Puhesyntetisaattori muuttaa tietokoneen näytöllä olevan tekstin puheeksi. Ohjelma käyttää tietokoneen äänikorttia puheen tulostukseen.

Pistenäyttö on tietokoneeseen liitettävä lisälaite. Laite on rivinäyttö ja riville tulostuu kuvaruudulla oleva teksti pistekirjoituksena. Pistenäytöllä on kerralla näkyvissä vain yksi rivi tai sen osa. Pistenäyttö näyttää näyttörivillään tietokoneen kuvaruudun sisällön tekstinä ja erilaisina grafiikoita kuvaavina lyhenteinä.

Skanneri eli kuvanlukija on laite, jolla painettu teksti voidaan muuttaa elektroniseen muotoon. Skanneri on eräänlainen kamera, joka kuvaa laiteeseen asetetun paperin ja siirtää tiedon tietokoneelle. Tekstin muunnoksen jälkeen skannattua tekstiä voidaan lukea ja muokata tekstinkäsittelyohjelmalla.

Pistekirjoitustulostimella näkövammaisen voi tulostaa tietokoneella tuottamansa tekstin pistekirjoitukselle. Materiaalin saaminen pistekirjoitukselle on tärkeätä silloin, kun muistiinpanot, asialistat on saatava paperille mukaan otettaviksi.

Tietokoneiden käyttöjärjestelmät sisältävät jo perusominaisuutena monenlaisia näytön ulkoasun asetuksia, joilla voidaan muokata työpöydän

muoto-, koko-, väri- ja kirjasinasetuksia käyttäjälle sopiviksi.

Kuulovammaisten kommunikointi

Induktiosilmukka on huonokuuloisten apuväline, jolla vähennetään huonon akustiikan ja taustamelun vaikutusta kuunteluolosuhteisiin. Toimintaperiaatteessa hyödynnetään sähkömagneettista induktiota. Induktiosilmukka vaatii äänenlähteen, ja useimmiten se onkin kytketty tilan tai huoneiston äänentoistojärjestelmään.

Opasteet helpottavat tiloissa liikkumista ja toimimista. Selkeä ja johdonmukainen opastus on erityisen tärkeä kuulovammaisille.

Kuulovammaisille tarkoitettuja tulkkipalveluita käytetään, kun keskustelun osapuolilla on vaikeuksia ymmärtää toisiaan. Tulkki on puolueeton viestin välittäjä.

Kirjoitustulkkauksessa tulkki voi kirjoittaa keskustelun tai puheen sellaisenaan luettavaan muotoon. Käytössä on kannettava tietokone, josta voi seurata tekstiä. Jos tilanteessa on useampia tulkkauksen seuraajia, tietokone yhdistetään televisioon, video- tai dataprojektoriin.

Tietoa esteettömyydestä ja apuvälineistä

www.aviris.fi on Näkövammaisten Keskusliiton apuvälinemyymälän sivusto.

www.esteeton.fi on esteettömyystiedon keskus internetissä. Verkkosivu palvelee erityisesti suunnittelun ja rakentamisen ammattilaisia ja paikallistoimijoita, mutta myös kuluttajat löytävät sivuilta hyödyllistä tietoa esteettömästä asumisesta.

www.kuulokynnys.fi on kuulonhuoltoliiton esteettömyyssivusto.

www.nkl.fi on Näkövammaisten Keskusliiton sivusto, jossa on runsaasti tietoa esteettömyydestä näkövammaisten kannalta.

www.ttl.fi/esteetontyopaikka on Työterveyslaitoksen sivusto, jossa on tietoa työpaikan esteettömyydestä ja apuvälineistä.

5 Taloudelliset tuet ja korvaukset

Työssä pysymistä ja takaisin työelämään palaamista varten on olemassa paljon tukia ja korvauksia. Maksavia tahoja ovat esimerkiksi Kela, työeläkelaitos, vakuutusyhtiöt ja työhallinto. Monen toimijan osallistuminen eri tilanteissa tukien ja korvausten maksamiseen vaatii perehtymistä ja asiantuntemusta.

Tuet ja korvaukset jaetaan neljään ryhmään:

- työpaikan järjestelyjä suoraan tukevat korvaukset
- työn tekemistä tukevat korvaukset
- jokapäiväistä toimeentuloa tukevat korvaukset
- kuntoutusta ja koulutusta tukevat korvaukset

Sairauden ja vamman akuutin lääkinällisen hoidon kustantajina ovat kunnat, Kansaneläkelaitos ja vakuutuslaitokset. Maksajataho riippuu sairauden tai vamman syntyhistoriasta.

Työtapaturmat ja ammattitaudit korvataan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta ja niiden korvaukset määräytyvät tapaturmavakuutuslain mukaan. Korvausasiat hoitaa se vakuutusyhtiö, jossa työnantajalla on työtapaturmavakuutus, kun tapaturma tai ammattitauti on havaittu. Muissa onnettomuustapauksissa maksajana on vakuutusyhtiö, mikäli onnettomuuden uhri on ollut vakuutettu esimerkiksi liikennevakuutuksen nojalla tai yksityisellä tapaturmavakuutuksella.

Periaatteena vakuutusyhtiöiden korvauskäytännössä on täyden korvauksen periaate. Tämä periaate tarkoittaa vahingon kärsineen henkilön saattamista samaan taloudelliseen tilanteeseen kuin ennen vahinkoa.

5.1 Työn järjestelyjen tuet

Työolosuhteiden järjestelytuki

Vajaakuntoisen henkilön työhön sijoittumisen ja työn säilyttämisen tueksi työhallinto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työnantajalle. Järjestelytuen myöntäminen edellyttää lääkärinlausuntoa työntekijän työkyvyn rajoituksista ja työvoimaviranomaisten arviota järjestelyjen tarpeellisuudesta.

Järjestelytukea voidaan maksaa, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vajaakuntoisen henkilön työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen tai kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Järjestelytuki rahoittaa työkoneisiin ja -välineisiin ja työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan vähentämiseksi. Lisäksi järjestelytukena voidaan korvata toisen työntekijän antamaa apua työntekijän työssä selviytymiseen.

Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää enintään 2500 euroa vajaakuntoista henkilöä kohti. Vaikeavammaisen henkilön kohdalla tukea myönnetään enintään 3500 euroa. Toisen työntekijän antaman avun perusteella myönnetään enintään 250 euroa kuukaudessa yhden vuoden ajaksi tai mikäli kyseessä on vaikeavammaisen henkilö, tukea voidaan myöntää enintään 350 euroa kuukaudessa korkeintaan kahdeksi vuodeksi.

Tukea haetaan siitä työvoimatoimistosta, jonka alueella työpaikka sijaitsee. Apuvälineitä ja rakenteita korvataan kohtuullisessa määrin myös työpaikan vaihdon yhteydessä, mikäli vaihto aiheutuu vammasta tai sairaudesta.

Henkilökohtainen avustaja

Oikeus henkilökohtaiseen avustajaan on vammaispalvelulain mukaan vaikeavammaisella, joka ei ilman avustajaa tulisi toimeen. Henkilökohtainen avustaja voi auttaa myös työssä olevaa vammaista. Avustajan ja vammaisen välinen suhde on aina työsuhde, jossa vaikeavammaisen on työnantaja, joka maksaa palkan. Kunta on velvollinen maksamaan avustajan tekemästä työstä korvauksen vammaiselle työnantajalle.

Kynnys ry -esimerkki

Kynnys ry:n toimisto sijaitsee Helsingin Hakaniemessä toimistotalon viidennessä kerroksessa. Muuton yhteydessä Työvoimahallinto myönsi 20 000 euron suuruisen järjestelytuen, jotta työpaikka saatiin muutettua kaikille esteettömäksi. Järjestelytuen määrää päätettäessä otettiin huomioon kustannusarvio ja Kynnys ry:n omat taloudelliset resurssit.

Hankintapäätöstä tehtäessä tilat oli valittu niin, ettei suuria muutostöitä tarvitse tehdä. Suurin osa järjestelykuluista meni hissien ja wc-tilojen muutostöihin. Moni työntekijä ja vierailija käyttää pyörätuolia, mikä asettaa vaatimuksia toimistotilojen esteettömyydelle.

Esteettömyys näkyy rakennukseen saapumisessa. Kadulta noustaankin luiskaa pitkin ulko-ovelle. Kynnyksen ovisummerissa on tunnistusnasta, jota asioiva henkilö painaa. Kun hälytykseen vastataan, ovesa vilkkuu valo ja kuuluu merkkiääni, jotta näkö- ja kuulovammaiset tietävät lukon olevan auki. Ulko-ovi aukeaa kevyellä vetoliikkeellä. Osalla kynnyksen työntekijöistä on automaattivain, joka avaa ulko-oven parin metrin päästä. Sama automaattivain toimii myös toimiston ovesa.

Hissiin on asennettu noin 90 senttimetrin korkeudelle metrin leveä painikepaneeli, jotta pyörätuolin käyttäjä ylettää siihen vaivatta. Suuri osa rakennuksessa työskentelevistä henkilöistä käyttää pyörätuolikäyttäjälle tarkoitettuja painikkeita niiden suuren koon ja hyvän sijoittamisen ansiosta.

Toimistotilojen sisällä kaikki kynnykset on poistettu, oviaukkoja levennetty ja wc-tilat on sovitettu pyörätuolia käyttävän mukaan. Vessoissa wc-istuin on korotettu ja istuimen vieressä on tukikaiteet.

Työpöytien korkeus on helposti säädettävissä käyttäjän mukaan ja joillakin on ergonomisesti sopivat työtuolit. Työhuoneisiin on hankittu osalle työntekijöistä suuret näytöt ja puhesyntetisaattorit. Toimistohuoneissa on riittävän väljät työtilat. Muutamassa toimiston ovesa on ovipumppu, joka avaa työhuoneen oven katkaisinta painamalla.

Kynnyksessä järjestetään paljon kokouksia ja tiedotustilaisuuksia, jotka asettavat tiloille lisävaatimuksia. Kokoustilassa on induktiosilmukka kuulovammaisille ja puhujan korokkeeseen on rakennettu hissi, johon pääsee pyörätuolilla. Aina ei tiedetä, kuinka monta pyörätuolin käyttäjää on saapumassa tilaisuuteen ja kuinka monta pöytää ja tuolia tarvitaan. Kokoustiloihin on hankittu tuoleja, jotka ovat helppo muuttaa pöydiksi vieraita varten.

Esteettömän toimistotilan rakentaminen vaatii silmää yksityiskohdille. Esteettömyys ja saavutettavuus palvelevat Kynnyksen toimistotiloissa kaikkia. Muutostöiden kustannukset saatiin katetuiksi järjestelytuilla.

5.2 Palkkaukseen liittyvät tuet

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäiväraha on tarkoitettu käytettäväksi vapaaehtoisena järjestelyinä työntekijän ja työnantajan välillä. Vähintään kuusikymmentä päivää yhtäjaksoisesti kestäneen sairauden jälkeen työntekijällä on mahdollisuus palata omaan työhönsä osa-aikaisesti. Osa-aikaisen työn ajalta henkilö saa palkan lisäksi Kelan maksamaa osasairauspäivärahaa.

Osasairauspäiväraha edellyttää lääkärinlausuntoa ja työsopimusta, josta ilmenee työajan ja palkan vähentyminen 40–60 prosenttiin alkuperäisestä osasairauspäivärahaa maksettavan kauden ajaksi. Osasairauspäivärahaa maksetaan vähintään kaksi viikkoa ja enintään 72 arkipäivää.

Osasairauspäivärahakauden jälkeen työntekijä voi pyrkiä palaamaan takaisin kokopäivätyöhön. Osasairauspäivärahan tarkoitus on helpottaa työhön paluuta pitkän sairausloman jälkeen, tukea työkyvyn palautumista, työssä jaksamista ja työuralla pysymistä.

Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläkkeessä työkyky on heikentynyt vähintään 40 prosenttia. Työeläkelaitoksen maksaman eläkkeen suuruus on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Tämän eläkkeen rinnalla on mahdollista työskennellä osa-aikaisesti ja ansaita enintään 60 prosenttia eläkkeen perustana olevasta palkasta.

Palkkatuki

Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkakustannuksiin, jos työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei sijoitu koulutukseen. Palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.

Työnantaja hakee palkkatukea siitä työvoimatoimistosta, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee tai jonka työnhakijoita tuella on tarkoitus palkata. Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2007 perustuen suuruus oli 23,91 euroa/päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työvoimatoimiston harkinnan mukaan.

Perustuki on hyvitystä työttömyyden ja osatyökyvyn aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta sekä korvausta työnantajan normaalia suuremmasta panostuksesta työntekijänsä perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Palkkatukea myönnetään uuteen työhön hakevalle henkilölle.

5.3 Toimeentulotuet

Ansionmenetykskorvaus

Liikennevakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen etuudet perustuvat asiakkaan lakisääteiseen oikeuteen saada menetyksen korvausta. Liikennetapaturma korvataan liikennevakuutuksesta, työtapaturma tai ammattitauti tapaturmavakuutuksesta. Nämä vakuutusjärjestelmät ovat ensisijaisesti vastuussa, jos korvausvelvollisuus on todettu.

Jos liikennevahingossa, työtapaturmassa tai ammattitaudin tapauksessa saadut vammat aiheuttavat pysyvän tai osittaisen työkyvyttömyyden, ansionmenetykskorvaus maksetaan työkyvyttömyyseläkkeen nimikkeellä.

Liikennevakuutuksessa korvaus pysyvistä työkyvyttömyydestä on 100 prosenttia vuosityöansioista. Tapaturmavakuutuksessa on ansionmenetyksen korvaus työkyvyttömyysajalta 100 prosenttia enintään vuoden ajan. Tapaturmaeläke on 85 prosenttia vuosiansioista, kun tapaturmasta on kulunut vuosi.

Liikennevakuutuksessa maksetaan täysi ansionmenetykskorvaus kuntoutuksen ajalta sekä kuntoutustarpeen ja kuntoutusmahdollisuuksien selvittely- ja odotusajalta. Tapaturmavakuutuksessa korvataan täysi päiväraha tai tapaturmaeläke kuntoutuksen ajalta ja selvittely- ja odotusajalta.

Molempien vakuutusten tapauksissa korvattavat kuntoutuskustannukset ovat verottomia. Kuntoutuksen aikana työntekijän saama ansionmenetykskorvaus on veronalaista tuloa.

Sairauspäiväraha

Sairauspäivärahaa maksetaan korvauksena työkyvyttömyydestä aiheutuvasta ansionmenetyksestä. Jos henkilö tulee työkyvyttömäksi, eikä pysty sairauden takia tekemään työtä, hän voi hakea sairauspäivärahaa Kelasta.

Hakijan työkyvyttömyys selviää lääkärin A-todistuksesta. Kela voi myöntää päivärahan lääkärin A-todistuksen perusteella enintään 60 päiväksi. Sairauspäivärahalla on tarkoitus korvata hakijan ansionmenetystä alle vuoden kestävässä sairauden aikana. Jos sairaus kestää yli vuoden ajan, hän voi hakea työkyvyttömyyseläkettä.

Työllistymisajan korvaukset

Kuntoutuksen jälkeen työntekijän työllistyminen voi viivästyä, jolloin vakuutusyhtiö maksaa työllistymisajan korvauksena täyttä ansionmenetyskorvausta yleisen korvauskäytännön mukaan enintään kuudelta kuukaudelta. Edellytyksenä korvaukselle on aktiivinen työnhaku ja työvoimatoimistoon ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi.

Työllistymisajan jälkeen ansionmenetyskorvaus määräytyy sen mukaan, mikä olisi todennäköinen ansiotaso koulutuksen mukaisessa työssä. Työtapaturmien, ammattitautien ja liikenneonnettomuuksien jälkeisen uuden koulutuksen mukainen ansiotaso selvitetään yleensä alan työmarkkinajärjestöiltä ja palkkataulukoista.

Työkyvyttömyyseläke

Työkyvyttömyyseläkkeen voi saada työntekijä tai yrittäjä, jonka työkyky on alentunut sairauden tai vamman takia vähintään vuoden ajaksi. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saa, jos työkyky on alentunut vähintään 60 prosenttia.

5.4 Kuntoutuksen tuet

Kuntoutustuki

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää määräajaksi kuntoutustukena työntekijän hoidon tai kuntoutuksen ajaksi. Kuntoutustuen suuruus on sama kuin normaali työkyvyttömyyseläke.

Kuntoutustukea haettaessa on oltava suunnitelma hoito- tai kuntoutustoimenpiteistä. Niiden tavoitteena pitää edistää työhön paluuta. Kuntoutustuki voidaan myöntää myös kuntoutukseen tähtäävän suunnitelman tekemisen ajaksi.

Kuntoutusraha

Kelan kuntoutuslain mukaisia kuntoutusrahaetuuksia ovat kuntoutusraha ja kuntoutusavustus. Kuntoutusavustus työllistymisen tukemiseksi on poistettu muista työeläkelaeista paitsi yrittäjäeläkelaeista ja kunnallisesta eläkelaista.

Kuntoutusrahalla varmistetaan työntekijän toimeentulo kuntoutuksen ajalta sekä tarvittaessa kuntoutuspäätöksen antamisen, kuntoutuksen alkamisen ja kuntoutusjaksojen väliseltä ajalta. Kuntoutusrahaa maksetaan omavastuuajan jälkeen.

Omavastuu aika on kuntoutuksen alkamispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää. Omavastuu aika on vain yksi päivä silloin, kun kyseessä on kuntoutumiseen liittyvät toimenpiteet ja selvitykset, alle 18 arkipäivää kestävät lyhyet kuntoutukset tai TYK -kuntoutus, ASLAK -kurssi tai muu vastaava kuntoutus. Omavastuu aikaa ei ole, jos henkilö siirtyy suoraan sairauspäivärahalta, työmarkkinatuelta, työttömyyspäivärahalta, koulutuspäivärahalta tai koulutustuelta kuntoutukseen.

Kuntoutuksen muut korvaukset

Ammatillisen, lääkinnällisen, työ- ja toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän kuntoutuksen lisäksi erilaiset sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit aiheuttavat kuntoutettavalle henkilölle lisäkustannuksia. Lisäkustannusten syinä voivat olla kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset, työkokeilu, työhönvalmennus ja ammatillisen kuntoutuksen selvittelyn kulut. Muita kuluja aiheuttavat apuvälineet, asunnonmuutostyöt, työ- ja toimintakykyä parantavat hoidot ja varsinaiset kuntoutusjaksot.

Kustannukset maksaa yleensä joko tapaturma- tai liikennevakuutusyhtiö, työeläkeyhtiö, työhallinto tai Kela. Korvaava taho vaihtelee työntekijän tilanteesta riippuen. Periaatteena on kaikkien kuntoutukseen liittyvien ylimääräisten kulujen korvaaminen työntekijälle.

5.5 Koulutustuet

Nämä tuet maksaa taho, joka on lähettänyt työntekijän hakemaan lisää koulutusta. Esimerkiksi työeläkelaitos maksaa jatkokoulutuksen työssä olevalle työntekijälle, jolla on työkyvyttömyyden uhka nykyisessä toimenkuvassa lähivuosina.

Koulutuskokeilu

Koulutuskokeilu tarkoittaa mahdollisen hakijan kokeilevaa opiskelua. Kokeilu kestää yleensä viikosta muutamaan viikkoon. Koulutuskokeiluun on mahdollista hakea rahoitusta Kelalta tai vakuutuslaitokselta.

Yleissivistävä ja valmentava koulutus

Korvaava taho tukee kuntoutuksena yleissivistävää koulutusta lukioissa tai kansanopistoissa, ammatillista peruskoulutusta sekä ammatillisesti valmentavaa koulutusta ja ammatillista uudelleen- ja jatkokoulutusta.

Ammatillinen koulutus

Koulutuksesta vastaava taho maksaa koulutuksen työntekijälle soveltuvaan työhön tai ammattiin. Kuntoutuksena korvataan siitä aiheutuvat tarpeelliset ja kohtuulliset opiskelu- ja matkakulut. Koulutusajan toimeentuloturvana maksetaan yleensä kuntoutusrahaa. Koulutusta tuetaan yleensä se aika, minkä suunniteltu koulutuskokonaisuus kestää.

Vaikeasti vammaiselle korvataan myös avustus tai koroton laina kulkuneuvon hankkimiseksi asunnon ja työpaikan välisiä matkoja varten sekä ylimääräiset työstä ja opiskelusta aiheutuvat matkakustannukset. Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena vaikeavammaiselle opiskelussa sairauden tai vamman vuoksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet.

6 Ihmisiä työnsä äärellä

Tässä osiossa käydään läpi erilaisia tapauksia, joita ihmiset ovat käyneet läpi matkallaan takaisin työelämään. Jokaisella heistä työhön palaamisen prosessi on ollut erilainen. Jotkut ovat aloittaneet kaverin innostamana, toiset työterveyshuollon opastuksella tai puhtaasti oman motivaation kannustamana.

Kaikilla on selvästi työntekoon vaikuttava vamma. Työhön palaaminen ja siellä pysyminen ei aina ole helppoa. Vammat ja niistä huolimatta työskentely on henkilöille eri tavoilla rasittavaa, mutta he kaikki ovat mielellään työelämässä mukana.

Jokaisen työhön palaavan ihmisen tapaus on ainutlaatuinen. Heidän työpäiviensä pituudet vaihtelevat omien kykyjen mukaan. Toisilla on työntekoa helpottamassa apuvälineitä. Osalle on ollut selvä tavoite, mitä he haluavat tehdä ja osa on löytänyt ammattinsa sattumien kautta. Ei ole olemassa yhtä ainoata oikeaa keinoa tai ammattia. On vain erilaisia ihmisiä.

Jokainen esimerkki on aidosti tapahtunut työllistyminen, vain nimet on muutettu.

6.1 Yrityksen eettiset pelisäännöt

Postin lajittelukeskuksessa Helsingissä työskentelee eri vuoroissa joka päivä yli 1200 ihmistä. Heistä yksi on Aleksis.

Työura postissa alkoi opiskelijana, kolmisenkymmentä vuotta sitten. Työssä käyminen on ollut hänelle aina itsestäänselvyys, johon ei ole vaikuttanut 80-luvulla alkanut neurologinen HSP -lihassairaus. Hitaasti etenevä, alaraajoihin keskittynyt sairaus ei haittaa työn tekemistä. Nykyisin kahdella kepillä kävelevä Aleksis istuu lajitellessaan postia. Päivittäin kirjeitä lajitellaan parisen miljoonaa, joista toinen puoli on lähtevää ja toinen saapuvaa. Hän on erikoistunut niin sanottuihin susilähetyksiin. Niissä on puutteellinen osoite, mutta posti toimittaa ne perille.

Posti-konsernin lajittelun eettisen sääntöjen mukaan kaikilla on oikeus saada palautetta ja kiitosta työstään. Ryhmän tai yksilön hyvä suoritus huomioidaan antamalla palautetta ja mahdollisuuksien mukaan palkitsemalla.

Työtehtävät ovat pysyneet jokseenkin samana kaikki vuodet. Kiire on lisääntynyt samaa tahtia kuin Suomen Postista on vähennetty henkilökuntaa. Aleksin on yksikkönsä luottamusmies ja tekee nelituntista työpäivää, kuten melkein puolet lajittelukeskuksen työntekijöistä. Osa-aikaisten osuus on 45 prosenttia työntekijöistä ja he tekevät erisuuruisia tuntimääriä. Siinäkin suhteessa Aleksin lyhyt työpäivä ei eroa muista. Työtahtiin voi hiukan vaikuttaa mahdollisuus lajitella oma osuus muiden jälkeen.

Aleksin käy töissä, vaikka pääsisi eläkkeelle halutessaan. Aleksin mielestä taloudelliset ja sosiaaliset syyt painavat vaa'assa. Palkkatyö liittyy yhteiskuntaan, eikä kotona kököttäminen tee hyvää kenenkään psyykelle. Ihminen väsy helpommin vapaalla kuin työssä.

Aleksin työkaverit ovat tottuneet hänen vaikeutuneeseen kävelyyn, ja Postissa ovat syrjinnän kieltävät eettiset pelisäännöt. Hän tekee töitä ryhmässä, eikä ole huomannut syrjintää. Ihmiset reagoivat eri tavalla. Joskus kaupungilla liikkeessä kysytään, mikä häntä vaivaa. Lapsille hän vastaa aina, ja muille ei tarvitse puhua. Se on yksityisasia.

Aleksin opiskelu Helsingin yliopistossa on edennyt lisensiaattitutkimukseen asti ja seuraava etappi on eläke päätyöstä. Muutaman vuoden hän aikoo sinnitellä töissä. Eläkkeellä Aleksin uhkaa perustaa ainakin koiran vastustamisyhdistyksen ja kännykän vastustamisyhdistyksen.

Postin eettiset pelisäännöt koskevat ihmisten välistä vuorovaikutusta ja johtamisen painopisteitä, eli asioita, joihin postikeskukset voivat itsenäisesti vaikuttaa. Pelisäännöt ovat postikeskuksen omatunto. Eettinen ohjeisto kertoo, mikä ainakaan ei ole sallittua ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja henkilöstön johtamisessa postikeskuksissa. Ohjeisto ottaa kantaa myös velvollisuuksiin, oikeuksiin ja vastuisiin työssä.

Eettisesti kestävä toiminta on tulevan työvoimapulan ja työntekijöiden jatkuvan vaihtuvuuden aikana kilpailutekijä yritykselle. Yritys, joka osaa huolehtia henkilöstöstään ja viestiä selkeää henkilöstöpolitiikkaa, menestyy myös näillä kiristyvillä markkinoilla.

6.2 Ulkonäkö peittää

Heli on neljäkymmenvuotias avioliitossa elävä nainen Helsingistä. Hän on psykologi ja työskentelee puolipäiväisesti keskisuudessa sairaalassa. Helillä on syntymästään saakka todettu lyhytkasvuisuus, mikä näkyy ulkomuodossa selkeästi; raajat ovat lyhyemmät kuin yleensä, selässä on huomattava skolioosi ja pää on suhteessa muuhun vartaloon suuri.

Helillä on henkilökohtainen avustaja, joka kantaa ja nostaa raskaat matit ja kirjat. Hän kurkottaa tavaroita, joihin Heli ei ylety. Avustaja painaa hissinnappia ja avaa ovia. Heli tarvitsee apua myös ruokailussa, ruokien asettamisessa lautaselle, kantamisessa pöytään ja Helin nostamisessa tuolille sekä työhuoneessa että ruokailussa. Helin työpaikalla oli entuudestaan matala wc-istuin.

Työnantaja on tullut vastaan ja antanut Helille vapaat kädet ottaa asiakkaita miten parhaimmaksi näkee ja miten kunto kipuineen sen sallii. Periaatteena on, että sovitut työtunnit täyttyvät viikon aikana. Heli saattaa tehdä esimerkiksi kolme pitkää päivää viiden lyhyemmän sijasta.

Heli on pidetty työpaikalla ja hän tulee hyvin toimeen asiakkaiden kanssa. Asiakas kertoo kauhistuneensa, kun hän ensimmäisen kerran meni Helin vastaanotolle. Asiakas ajatteli, että eihän tuo ole ihminen eikä mikään. Ihmisen irvikuva. Hän ei ollut milloinkaan ennen tavannut niin lyhyttä ja kyttyräselkäistä ihmisolentoa.

Keskustellessa kyttyrät pian unohtuivat. Vastapäätä olikin terapeutti, joka paneutui asiakkaansa hätään poikkeuksellisella empatialla ja lämmöllä. Helin vammaisuudesta johtuvat psyykkiset esteet ja ennakkoluulot oli sillä erää raivattu.

Helin oli uransa alkuvaiheessa lähes joka päivä voitettava asenteet ja pelot, mitkä hänen ulkomuotonsa aiheutti kohdatessaan uusia asiakkaita. Vammaiselta henkilöltä vaaditaan Helin mielestä enemmän rohkeutta, lujempaa uskoa itseensä ja itsetuntoa kuin vammattomalta. Työnantaja on vakuutettava ottamaan töihin, etenkin, jos poikkeaa ulkonäöllisesti huomattavasti muista. Fyysisesti esteellisessä työympäristössä henkilökohtainen avustaja on korvaamaton. Henkilökohtainen avustaja on korvaamaton niin Helille kuin kenelle tahansa muulle eri tavoin vammaiselle työtä tekeväälle kansalaiselle.

6.3 Työkyky oli näytettävä

Tommi ei halua sankarivammaiseksi. Hän on syntynyt Kotkassa ja työskentelee Turussa linja-autonkuljettajana. Ammatillinen tie kulkee pinnalta katsoen näin.

Lähtö Ruskeasuon erityisammattikouluun Helsinkiin 17-vuotiaana radio- ja tv-asentajan linjalle tapahtui kaverin yllätyksestä. Se keskeytyi selkävaivojen takia. Hän yritti uudelleen ja taas selkä teki tenän. Kului kolme vuotta tiiviissä fysioterapiassa ja Tommi palasi takaisin kouluun Helsinkiin samalle linjalle. Hän valmistui ja palasi Kotkaan tekemään tv-huoltotöitä yhdessä kaverin kanssa, jonka terveys petti. Välillä kului vuosi Tampereella. Hän perusti omalla toiminimellä tv-huollon Turkuun.

Vuosisadan vaihteessa asuntoauto alkoi kiehtoa. Pieni auto ei ollut hyvä ratkaisu, koska sen sisällä piti mahtua liikkumaan pyörätuolilla. CP-vamman takia pyörätuoli on ollut alusta lähtien itsestäänselvyys elämässä. Mikään rajoite se ei ole ollut, edes benjihyppyyn mennessä.

Asuntoauto oli rakennettava itse. Lehti-ilmoituksesta löytyi automaattivaihteisen käytetyn linja-auton myyjä, joka oli Helsingin kaupungin liikennelaitoksen entinen kuljettaja. Omaksi ostettu bussi parkkeerattiin Turkuun kotikadulle, puutaloyksiön lähelle.

Kuorma-auton korttia ajamaan

Puhelinsoitto tutulle autokoulun opettajalle järjesti oikeuden ajaa kuorma-auton ajokortti käsihallintalaitteilla. Oma linja-auto katsastettiin autokoulun autoksi. Ajokoe korttia varten tyssäsi katsastusmieheen, joka ei hyväksynyt terveydellisistä syistä vammaista kuljettajaa kokeeseen.

Seuraavaksi asia eteni kuljetusajoneuvotutkintojen päällikölle, joka ajatti Tommia 45 minuuttia ja hyväksyi ajosuorituksen. Tommi liittyi linja-autohistorialliseen seuraan, joka omistaa 30 museoautoa.

Kaverit houkuttelivat ajamaan ammattilinja-autokorttia aikuiskoulutuskeskuksessa. Pääsy koulutukseen evättiin kahdesta paikasta. Toisessa syyksi sanottiin, ettei pyörätuolia käyttävä kuljettaja pysty rahastamaan. Myöskään Kela ei lämmennyt ajatukselle vammaisen linja-auton kuljettajan kouluttamisesta. Koulutuksen hakija on eläkkeellä, joten ainoaksi vaihtoehdoksi jäi omaehtoinen koulutus myös rahoituksen osalta.

Tommi pääsi Kouvolaan aikuiskoulutuskeskuksen kuljetuspalvelulinjalle opiskelemaan 15 vammattoman opiskelijan joukkoon. Vaikein vaihe oli

saada todistus ajokokeesta, joka järjestyi koulusta lainatuilla käsihallintalaitteilla.

Työharjoittelu onnistui turkulaisessa linja-autoyrityksessä. Toimitusjohtaja ymmärtää vammaisen kuljettajan arvon yritykselleen. Motivoitunut ja pätevä ammattilainen pääsi aloittamaan työharjoittelun 2006 toukokuussa ja kesäkuussa allekirjoitettiin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Linja-auton kuljettajana Tommi ajaa päivittäin 200–300 kilometriä. Virka-asuun pukeutunut, kohtelias ja ammattitaitoinen, cp-vammainen kuljettaja on hyvää mainosta työnantajalle.

Tommi ajaa seutulinjaa. Asiakaspalvelusta on tullut myönteistä palautetta runsaasti. Työaika on normaali 80 tuntia kahdessa viikossa. Työnantaja on ostanut 1005 eurolla aikuiskoulutuskeskukselta käytetyt käsihallintalaitteet, muita erityisjärjestelyjä ei ole tehty. Samaa autoa ajaa omalla vuorollaan vammaton kuljettaja.

Tommi heittää ensin pyörätuolin autoon ja hyppää itse perässä. Hän nousee ajoistuimelle käsien kannattamana ja säätää aina kaikki hallintalaitteet itselleen sopiviksi ennen kuin aloittaa työt. Työyhteisön arvostama kuljettaja toimii myös luottamusmiehenä.

6.4 Esimiehen tuki

Työnteko pitää järjen päässä ja elämän järjestyksessä

Helsinkiläinen Paula kertoo olevansa onnekas, kun yhdeksän vuoden työstä poissaolon jälkeen sai palata takaisin saman työnantajansa palvelukseen Helsingin kaupungille. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston työterveyslääkärillä oli merkittävä rooli Paulan työhön paluussa, hän kun ei suostunut lähtemään kokouksesta, ennen kuin Paulalle oli järjestynyt ensin kolmen kuukauden työkokeilu kaupungin työllistämisvaroilla. Kokeilun jälkeen huhtikuussa 2006 Paula vakinaistettiin toimistosihteeriksi.

Saa kysyä

Yhdeksän vuoden takaisen oikeanpuoleisen halvaantumisen seurauksena Paula kävelee kyynärsauvojen varassa. Lisäksi hän kärsii jatkuvasta selkävivusta alaselässä. Selkää ei kuitenkaan voida leikata halvaantumisvaaran vuoksi. Kaikki nostaminen ja kantaminen on näin ollen Paulalta kielletty.

Kielloista huolimatta tunnollisena työntekijänä hän auttoi eräälle asiakkaalleen takkia päälle, sekä nosti häntä parempaan istuma-asentoon pyörätuoliin, kun selässä rusahti ja Paula joutui välittömästi ambulanssilla sairaalaan ja sairauslomalle. Se oli hänelle hirveä pettymys. Hän kauhisteli mielessään, että mitä työkaveritkin tästä ajattelevat, kun joutuu olemaan pois töistä. Paula tunsi syyllisyyttä, kun ajatteli, että oli jättänyt heidät pulaan.

Työhön paluunsa jälkeen Paula saikin kuulla työkavereiltaan vihjailuja viraston käytävillä, ettei ollut oikeasti ollut sairaana ja jotkut lähettivät ikäviä sähköposteja. Ilmapiiri työpaikalla kävi sietämättömäksi ja Paula kertoi siitä esimiehelleen. Esimies tarttui asiaan ja järjesti työyhteisölle palaverin, jossa Paula sai kertoa avoimesti kivuistaan ja säryistään ja ettei ollut tahallaan aiheuttanut työtapaturmaansa. Palaverissa sovittiin, ettei siitä eteenpäin puhuta selän takana, vaan tullaan suoraan sanomaan, jos on jotakin huomauttamista tai muuta kysyttävää. Palaverin myötä Paula kokeekin, että työilmapiiri parani ja kyräily loppui.

Esimiehen tuki tärkeä

Työnteon sujumiseksi on Paula lähimpien esimiestensä ja työterveyslääkäriensä kanssa kartoittanut hänen vammautumisestaan aiheutuneet rajoitteet ja ovat lähteneet yhdessä miettimään mitä tukipalveluja Paula työssään mahdollisesti tarvitsee. Kartoituksen tuloksena päädyttiin hankkimaan sähköisesti toimiva työpöytä, joka mahdollistaa sen ääressä istumisen ja seisomisen työpäivän aikana, sillä pöytää saa nappia painamalla nostaa ja laskea työntekijän silloisen tarpeen ja voinnin mukaan sille korkeudelle mikä tuntuu milloinkin hyvältä. Selälle ergonomisesti sopiva työtuoli tilattiin myös sekä suunnitteilla on wc-tiloihin muutostöitä kuten wc-istuimen korotusta ja tukikaiteiden asennusta.

Hankinnat ovat virastolle kalliita, mutta esimies haluaa kannustaa työntekoon. Hänen mielestä kaikilla pitäisi olla oikeus työhön, oli henkilö sitten vammainen tai ei ja työolosuhteet pitää olla sen mukaiset, että kaikki siellä pärjäävät vammasta tai sairaudesta huolimatta.

Paulan työpäivät menevät nyt omalla painollaan. Paulan työ vie kaikki voimat, mutta siinä työnteon lomassa joskus myös unohtaa omat kipunsa ja lääkkeillä ja sisulla pärjää.

Avoimuus on valttia

Kohtalontovereitaan Paula rohkaisee menemään pää pystyssä, avoimin mielin takaisin työelämäänsä. Paulan mielestä ihminen luonnostaan kai haluaa kuulua johonkin yhteisöön, eikä olla ulkopuolinen, erillään muista.

Esimiehen kanssa Paula kehottaa tekemään asiat heti selviksi eli kannustaa kertomaan rehellisesti omasta vammastaan tai sairaudestaan ja mitä apuvälineitä tai muita tukipalveluita työssään mahdollisesti tarvitsee. Suora kontakti työterveyslääkäriin on myös hyvä tukipilari, elämästä kun ei koskaan tiedä mitä se tuo tullessaan, kiteyttää Paula lopuksi tuntojaan.

6.5 Osaamista ja tahtoa

Valaistussuunnittelija ja tutkija Mikko perusti yrityksen vuonna 1993. Se pohjaa toiminta-ajatuksen, jossa valolla elinvoimaa ja toimintakykyä.

Helsinkiläinen yritys työllistää tänä päivänä 10–12 henkilöä. Yritys kehittää ja markkinoi ympäristön selkeyttä edistäviä tuotteita, kuten valaisimia, ääniopastinlaitteita, opastavia pintamateriaaleja ja näkemisen apuvälineitä. 2000-luvulla yritys on suuntautunut enenevässä määrin kansainvälisille markkinoille.

Tehokkaasti opiskellen nopeasti työelämään

Opinnot Lappeenrannan teknillisessä korkeakoulussa vuonna 1981 vaihtuivat koneenrakennustekniikasta tuotantotalouteen, kun Mikko sai diagnoosin 19-vuotiaana. Perinnöllinen ja etenevä silmäsairaus, verkkokalvon rappeuma, muutti tulevaisuuden suunnitelmat ja hän alkoi suorittaa kursseja pikavauhtia. Opiskelijana hän järkeili, että mitä nopeammin valmistuisi, sitä paremmat mahdollisuudet oli päästä kiinni työelämään.

Valaisinala oli tiedostamaton uravalinta, koska Mikko tiesi näön heikkenemisen takia ongelmiansa liittyvän valaistukseen. Työkokemusta ehti kertyä monipuolisesti valaisimista ennen 1990-luvun lamaa. Sen seurauksena työt loppuivat, ja 31-vuotiaalla diplomi-insinöörillä oli mahdollisuus siirtyä hyvin palkatuista töistä eläkkeelle.

Hän jatkoi osa-aikaisena yrittäjänä vanhaa työtään samalla työnantajalla ja kehitti ohessa muita liiketoiminta-alueita. Siirtymävaihe täyspäiväiseksi yrittäjäksi kesti parisen vuotta. Se palveli sekä työnantajan että Mikon tarpeita.

Pienin askelin eteenpäin

Ratkaiseva käännekohta oli vuosi 1993, jolloin Mikko näkövammautui virallisesti. Käytännössä se tarkoitti kuntoutusjärjestelmän tukea ja ensimmäisiä apuvälineitä, jotka olivat tietokone puhesyntetisaattorilla ja lukutelevisio. Ne palauttivat itsenäisen elämän mahdollistavia asioita, kuten lukemisen.

Yrityksen perustamiseen oli mahdollisuus saada starttirahaa, jos hakija oli työttömänä työnhakijana. Siihen tarvittiin yksi päivä ja yritys aloitti toimintansa. Parin vuoden kuluttua koti kävi yritykselle ahtaaksi ja tehtiin ensimmäinen investointi hankkimalla lisätilaa läheisen kerrostalon kellarista. Tavarakauppa alkoi lisääntyä ja kun oli puute varastotilasta, ostettiin viereisestä kerrostalosta tilaa. Seuraavassa vaiheessa yritys siirtyi entiseen postikiinteistöön. Yritys on laajentunut pienin askelin, ja kaikki uudet toiminnot liittyvät elimellisesti toiminta-ajatukseen valosta, ihmisten hyvinvoinnista ja esteettömyydestä.

Alusta lähtien keskeinen osa asiakastyötä on ollut purjehtiminen. Yrityksen nykyisissä tiloissa korkean eteishallin yhtä seinää verhoaa purje. Mikko on osallistunut aktiivisesti, mitaleita voittaen, näkövammaisten purjehduskilpailuihin sekä Euroopan mestaruus- että maailman mestaruustasoilla.

Ratkaiseva käännekohta uralla olivat kuntoutusalan opinnot Kuopion yliopistossa. Täydennyskoulutus pakotti perehtymään ja omaksumaan tekniikoita, miten opiskella yliopistotasolla näkövammaisena. Myönteiset sattumat ovat osa työuraa. Sitä palvelee muun muassa Mikon opinnäytetyö, joka on käännetty englanniksi ja siitä on tullut esteettömyyssuunnittelun kulmakiviä. Sen innoittamana ideoitiin myös opetusvideo, joka on levinnyt yli 30 maahan.

Vammaisuus ei kynnyskysymys

Yritys arvostaa asiantuntijoita "design for all" -periaatteella. Yrityksen työntekijöitä ei palkata Mikon mukaan laskelmoidusti, ja henkilöiden ikäjakauma on laava alta kolmikymmenvuotiaista kuusikymmenvuotiaaseen. Vammaisuus ei ole kynnyskysymys, vaan osaaminen ja motivaatio. Kerran työharjoittelussa oli kuuro työntekijä, mikä oli haaste näkövammaiselle toimitusjohtajalle. Yritys on palkannut useita työntekijöitä työvoimatoimistosta, suoraan koulusta ja ottanut työntekijöitä työharjoitteluun.

Mikko ryhtyi itse jatko-opiskelijaksi Teknillisen Korkeakoulun arkkitehti-osastolle vuonna 2000. Työn ohessa syntynyt väitöskirja antaa tutkittua

tietoa moniaistisesta havaitsemisesta.

Mikon mielestä tapahtuma, jossa yhdelle ja samalle aistikanavalle lisää aistiärsykettä, summa 1+1 on vähemmän kuin 2. Lisääistiärsyke ei tuplaa vastetta, minkä ihminen havaitsee. Jos eri aisteille esitetään lisäärsyke, aistit täsmentävät ja tarkentavat toisiaan, silloin 1+1 on enemmän kuin 2.

Yksi osa väitöstutkimusta on ollut moniaistinen kävelykierros. Se liittyy ympäristön hallintaan, missä yhtään aistia ei lyödä laimin. Tutkimustyö vaatii näkövammaiselta tutkijalta avustajaa, mutta sekin onnistuu taloudellisesti tässä vaiheessa yrityksen kehitystä. Myös ajankäyttöään yrittäjä voi säädellä itsenäisesti.

6.6 Jaksamiseen sovitettu työaika

Neljäkymmenvuotias Sirkka viihtyy erinomaisesti nykyisessä työssään koulunkäyntiavustajana Siuntiossa. Osatyökyvyttömyyseläke luo raamit lyhennetylle työviikolle, jonka Sirkka jaksaa erinomaisesti huolimatta uupumista aiheuttavasta neurologisesta MS-taudista.

Lyhennetty työviikko mahdollistaa yksilöllisen kuntoutuksen, fysioterapian, kerran viikossa. Lisäksi hän käy vuosittain muutaman viikon laitoskuntoutusjaksolla. Sirkka kulkee työhön automaattivaihteisella autolaan, jota pitää hyvin tärkeänä apuvälineenä.

Sirkka on työllistynyt diagnoosista lähtien, avoimille työmarkkinoille. Kymmeneen vuoteen mahtuu erilaisia töitä alkaen vaatetusteknikon tutkinnosta muun muassa ompelijaan, toimistosihiteeriin, seurakunnan suntioon, hautausmaatyöntekijään ja opettajaan.

Sirkan mielestä työ tekijäänsä kiittää. Hän on siitä onnellisessa asemassa, että kertaakaan töitä ei ole tarvinnut erikseen lähteä hakemaan. Töitä on tarjottu sopivasti, perheelliselle, kahden lapsen äidille, edellisen rupeaman loputtua.

Sirkka selviää arjesta ilman apuvälineitä, mutta joskus esimerkiksi messuilla hän kulkee pyörätuolilla pitkien etäisyyksien tähden. MS-tauti aiheuttaa lihaksiin väsymistä ja jäykistymistä. Työtä on sopeutettu sen verran, ettei työnantaja vaadi pitkille kävelyretkille. Niitä saattaa alasteen koulunkäyntiavustajan kohdalle osua.

Työ on Sirkalle tärkeä elämän henkireikä. Joissakin työpaikoissa hän kokee joutuneensa syrjinnän kohteeksi, sillä työpaikkaa ei ole vakinaistettu hänen toivomuksestaan. Mahdollinen sairaus- tai kuntoutuskierre on saattanut olla jarruttajana. Kouluvuorustajan töitä MS-tauti ei ole häirinnyt.

6.7 Esteetön työpaikka

Pääosa selkäydinvammaisista on nuoria miehiä ja selkäydin vaurioituu yleensä liikenneonnettomuudessa tai putoamisturmassa. Suomessa heitä ei erityisesti pusketa työelämään, toisin kuin naapurissa Ruotsissa.

Sirpa, terveyskeskuslääkäri Vantaalta, tutki väitöskirjassaan Göteborgin yliopistossa selkäydinvammaisten työssäkäyntiä. Melkein puolet tutkituista oli työssä. Suurin osa oli hallinnon tai tiedonvälityksen tehtävissä. Ammatteja oli kuitenkin laidasta laitaan, joukossa jopa yksi kalastaja.

Hänen oma ammatillinen suuntautumisensa oli aika selvää jo ylioppilaskeväänä 1994. Opettajan ammatti houkutti myös, mutta koulurakennusten liikkumisesteet askarruttivat. Hän ehti pyrkiä lääketieteelliseen tiedekuntaan ennen auto-onnettomuutta. Kun auto oli katolla, hän tiesi roikkuessaan turvavöissä, ettei kävele enää.

Pari kuukautta sairaala- ja kuntoutusjaksoa lyhytsanaisten kirurgien ja muiden lääkäreiden armoilla kypsytti ammattihaaveet lopullisesti. Sirpa ei ajattele, mihin ei pysty, vaan mihin hän pystyy. Hän haluaa olla hyödyksi.

Pyörätuolilla ja autolla pärjää

Sirpa valmistui lääkäriksi samassa ajassa kuin muutkin kurssitoverinsa ja sai heti töitä. Opiskelu sujui, kun käytössä oli käsihallintalaitteinen auto ja aina jotenkin järjestyi pääsy opetustiloihin. Ne olivat silloin Kruununhaassa vanhoissa rakennuksissa, portaiden ja kapeiden käytävien varassa. Kovin monta lääkäriä ei ole Suomessa opiskellut ja valmistunut ammattiinsa pyörätuolista käsin.

Sirpa liikkuu käsin kelattavalla pyörätuolilla ja tekee väestövastuista lääkärintyötään isossa työyhteisössä. Suomen suurimmassa terveyskeskuksessa on parikymmentä lääkäriä. Työt ohjautuvat sen mukaan, kuka parhaiten taitaa. Kaikkien ei ole pakko tehdä kaikkea.

Sirpan työ terveyskeskuslääkärinä on enimmäkseen istumatyötä päät-

teen äärellä. Asiakkaat ovat suhtautuneet häneen hyvin. Joskus lapset unohtavat kipunsa nähdessään lääkärin pyörätuolissa. Jonkun kerran aikuiset ovat ihmetelleet, voivatko he kertoa mitättömiltä kuulostavilta vaivoistaan Sirpalle. Totta kai he voivat kertoa. Sirpa on täysin kunnossa.

Auto on pyörätuolin jälkeen tärkein apuväline. Sirpa ei voi kuvitella elämää ilman sitä. Työhuoneessa on sähköisesti säädettävä tutkimuspöytä ja liikkumatilaa pyörätuolille. Oven saranapuolelle on asennettu kahva, jolla oven saa vedettyä kiinni.

Esteettömyys auttaa eniten

Väitöstutkimus osoitti, ettei vammautuneilla vamman vaikeusaste vaikuttanut työntekoon. Työnteko mahdollistuu, jos työtilojen esteettömyydestä huolehditaan. Sirpan mielestä Ruotsissa esteettömyydestä pidetään aika hyvin huolta, ja lainsäädäntö takaa kaikille mahdollisuuden työntekoon, periaatteessa.

Itsenäinen selviytyminen päivittäisistä toimista vaikuttaa työntekoon. Jos tarvitsee paljon apua ja aikaa peseytymiseen, pukeutumiseen ja vessassa käymiseen, työhön meneminen ei ole välttämättä enää mielekäästä.

Työelämän ulkopuolelle jäämistä selittivät tutkimuksessa vammaan liittymättömät sairaudet ja yli 40-vuotiaana vammautuminen. Eriytyistä huomiota pitäisi Sirpan mielestä kiinnittää psyykkiseen kuntoutukseen. Naisten ja miesten selviytymiskeinot olivat erilaiset, ja naisten jääminen työelämän ulkopuolelle oli yhteydessä nimenomaan vaikeuksiin selviytyä päivittäisistä toimista.

6.8 Fiksu keksii keinot

Piritta on työllistynyt omien kykyjensä ja työnantajan ennakkoluulottomuuden ansiosta vapaille työmarkkinoille. Kaikki ovat tyytyväisiä, asiakkaat, työntekijä ja työnantaja. Yritys on palkittu Vuoden vammaistyönantajana. Viittomakielentaitoinen kirjamyöjä rikastuttaa kuuleviakin.

Antikvariaatti sai alkunsa omistajapariskunnan harrastuksesta. He ostivat ja myivät vanhoja kirjoja. Vuonna 2005 perustettu yritys toimi puhtaasti netissä, eikä myymälää ollut. Työ oli lähinnä kirjojen pakkaamista ja lähettämistä, sähköpostiin vastaamista ja kirjojen tallentamista tietokantaan. Antikvariaatti kasvoi nopeasti ulos omistajiensa autotallista ja

olohuoneesta. Tilan tarpeeseen vuokrattiin ostoskeskuksesta myymälä ja todettiin, että oli saatava ensimmäinen ulkopuolinen työntekijä.

Pätevin työntekijä valittiin

Työvoimatoimiston internet-sivuilta löytyi aktiivisten työnhakijoiden omia cv-sivuja. Lähihoitajaksi opiskellut Piritta kertoi taidoistaan ja kokemuksistaan. Hakemuksessa luki myös, että hän oli suomenkielen ja viittomakielen -taitoinen.

Kolme hakijaa kutsuttiin työhaastatteluun, johon Piritta tuli tulkin kanssa. Työnantajilta meni yksi ilta omien ennakkoluulojen miettimiseen. Piritta oli motivoitunein ja pätevin hakijoista, se ratkaisi valinnan. Internet-asiakaspalvelussa kuurous ei ollut este.

Pari päivää hän työskenteli tulkki tukena, kunnes siitä luovuttiin. Piritta on elänyt ikänsä kuulevien parissa ja osaa lukea huulilta. Työ on rauhallista, asiakkaat ovat rauhallisia ja koko toimiala on rauhallista, siinä pärjää vähän hitaamminkin.

Yksi kynnys oli kiinteän myymälän avaaminen myöhemmin. Piritan työskuvaa laajennettiin yhteistyössä käsittämään myös myymälän asiakaspalvelu päiväsaikaan yksin, koska omistajat ovat muualla päivätyössä.

Tiskillä on kyltti: "Myyjä on kuuro ja lukee huulilta! Siksi pyydämme teitä puhumaan rauhallisesti ja selvästi. Voitte myös kirjoittaa vaikeammat asiat paperille. Kiitos yhteistyöstänne."

Piritan työsopimus on voimassa toistaiseksi ja hänen päivittäinen työaikansa on kuusi ja puoli tuntia. Työn kehityskeskustelut tapahtuvat siten, että työnantaja istuu tietokoneen edessä ja kirjoittaa sanottavaansa. Piritta istuu takana ja lukee, kommentoi tarvittaessa koneella. Ylittämättömiin ongelmiin ei ole törmätty.

7 Pysytään työssä - yhteenveto

Suomalainen yhteiskunta tarvitsee kaikki työntekijänsä hyvinvoinnin rakentamiseen. Avainasemassa on sekä henkisten että fyysisten työolosuhteiden ja työnteon muotojen kehittäminen monimuotoisiksi ja erilaisia työskentelyn muotoja tukeviksi. Yhteiskunnan etu on pitää työntekijät työssä, ei siirtää heitä eläkkeiden ja sosiaaliturvan varaan. Yritysten etu on säilyttää kokenut ja osaava henkilöstö. Yksilön etu on säilyttää työssä, tulotasonsa ja motivaationsa toimia.

Perustuslaista lähtien lainsäädäntömme takaa yhdenvertaisen kohtelun kaikille ihmisille. Positiivinen erityiskohtelu antaa mahdollisuuden kohdistaa tukitoimia niitä tarvitseville. Tukiverkko on laaja, mutta valitettavan monimutkainen. Tukimuotojen käyttäminen vaatii asiantuntemusta ja perehtymistä eri maksajatahojen toimintaperiaatteisiin ja ehtoihin. Muutostilanteessa uutta etsivä työntekijä voi yksilöllisine tarpeineen jäädä väliinputoajan asemaan, jos yhteispeli eri osapuolten välillä ei ole saumatonta. Työterveyshuolto on työssä pysymisen koordinaattori, jonka tehtävänä on yhdistää monen eri ammattialan henkilöiden toimenpiteet työntekijän kannalta johdonmukaiseksi, suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi.

Työkyky mitataan työssä. Testit ja mittaukset antavat vain kalpean kuvan siitä, mihin motivoitunut ihminen pystyy kannustavassa ilmapiirissä. Työkyvyn ja toimenkuvan ristiriidan ratkaisemisessa muuttujia ovat työntekijä ja hänen osaamisensa, työtehtävät, työolosuhteet ja työyhteisön toimintatavat. Vammaisjärjestöjen työllistymisestä vastaavat henkilöt ovat asiantuntijoita yhteensovittamisessa. Todellinen käytännön kokemus ja vertaistuen verkosto löytyvät järjestöjen kautta.

Suunnitelmia osataan tehdä – osataanko niitä myös toteuttaa? Vammaisen henkilön työssä pysymisen tielle on helppo keksiä esteitä ja vaikeuksia. Keskustelut saattavat painottua ongelmakeskeisiksi mahdollisuuksien ja ratkaisujen ennakkoluulottoman etsimisen sijaan. Positiivinen tavoitteellisuus ja käytännönläheinen asenne antavat voimaa etenemiselle. Vammautumisen tai sairastumisen jälkeisen toipumisen vauhti ja menetelmät ovat yksilöllisiä, mutta tavoite on kaikille sama – pysytään työssä.

Liite: Tietolähteitä

Julkiset ja yksityiset organisaatiot

Apua.info (www.apua.info)

Apua.info taustalla on jo yli kaksikymmentä sosiaali- ja terveysalan järjestöä. Sen nettisivustoilta löytää apua erilaisiin elämässä tapahtuviin kriisitilanteisiin. Sieltä löytyvien artikkelien teemoina ovat muun muassa onnettomuudet, pelkotilat, stressiin, itseluottamukseen ja tunteisiin sekä työelämässä jaksamiseen että vammaisuuteen liittyvät aiheet.

Eläketurvakeskus (www.etk.fi)

Eläketurvakeskus (ETK) on työeläketurvan kehittämisen ja toimeenpanon lakisääteinen yhteistyöelin, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Eläketurvakeskus tuottaa tutkimuksia työeläketurvan kehittämistä varten. Se tuottaa ja hoitaa eläketurvan toimeenpanoon liittyviä palveluja.

Finnish Business and Society (www.fibsry.fi)

Finnish Business & Society ry (FiBS) on yritysverkosto, jonka tarkoituksena on edistää taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävää yritystoimintaa. Verkoston tavoitteena on saada yritykset omaksuma yhteiskuntavastuu osaksi strategista suunnittelua ja jokapäiväistä johtamista ja tehdä yhteiskuntavastuusta yritysten konkreettinen menestystekijä.

FiBS aktivoi yrityksiä vapaaehtoiseen vastuulliseen yritystoimintaan sekä tarjoaa tukea ja työkaluja yritysten pitkäjänteiseen ja johdonmukaiseen yhteiskuntavastuulliseen johtamiseen. Se kerää, tuottaa ja jakaa monipuolista tietoa vastuullisen yritystoiminnan kehitystrendeistä ja parhaita käytännöistä

Kansaneläkelaitos (www.kela.fi)

Kansaneläkelaitos huolehtii Suomessa asuvien perusturvasta. Kela hoitaa peruseläketurvaa eli kansaneläkettä, pitkäaikaistyöttömien eläketukea, sairauspäivärahaa, työterveyshuoltoa, kuntoutusta ja sairauksien ehkäisyä. He antavat palveluja koskien työttömyysturvaa, koulutuspäivärahaa ja opintotukea.

KunNet (www.kunnet.fi)

KunNet on kuntoutuksen verkkopalvelu, jonka tarkoituksena on auttaa kuntoutusalan ammattilaisia löytämään tarvitsemiaan tietoja ja yhteistyökumppaneita. Heidän sivuiltaan löytää tietoa kuntoutusalan kouluksista, yhteystietoja, kuvauksia kuntien, Kelan, työvoimahallinnon, kuntoutuslaitosten ja sairaaloiden palveluista sekä keskeisimmät kuntoutusta koskevat lait ja tietoa suomalaisesta kuntoutusjärjestelmästä.

Kuntoutusasiain neuvottelukunta (www.kunk.fi)

Kuntoutusasiain neuvottelukunta on kuntoutusta järjestävien tahojen valtakunnallinen yhteistyöelin. Sen tehtävänä on kehittää kuntoutusta ja sovittaa yhteen eri hallinnonalojen kuntoutustoimintaa. Neuvottelukuntaan kuuluvat edustajat sosiaali- ja terveysministeriöstä, työministeriöstä, opetusministeriöstä, Stakesista, Valtiokonttorista, Kansaneläkelaitoksesta, Suomen Kuntaliitosta, vammais- ja kansanterveysjärjestöistä, kuntoutuspalveluiden tuottajista, työeläkevakuutuksesta, tapaturma- ja liikennevakuutuksesta sekä työmarkkina- ja etujärjestöistä.

Kuntoutussäätiö (www.kuntoutussaatio.fi)

Kuntoutussäätiö on monipuolinen kuntoutuksen, terveyden ja työelämän asiantuntija- ja kehittämiskeskus. Se edistää työikäisten työ- ja toimintakykyä ja parantaa vammaisten ja osatyökykyisten tasa-arvoista osallistumista työhön ja muuhun sosiaaliseen elämään. Heidän sivuiltaan esitellään laajasti tietoa kuntoutus- ja koulutuspalveluista.

Oikeusministeriö (www.om.fi)

Oikeusministeriö ylläpitää ja kehittää oikeusjärjestystä ja oikeusturvaa sekä huolehtii kansalaisten perusoikeuksista. Ministeriö vastaa keskeisimpien lakien valmistelusta, oikeuslaitoksen toimintakyvystä ja tuomioiden täytäntöönpanosta. www.finlex.fi on valtion säädöstietopankki.

Opetushallitus (www.oph.fi)

Opetushallitukselta voi kysyä informaatiota opetussuunnitelmista, ammatillisesta kuntoutuksesta ja sen rahoittamisesta. Heiltä voi kysyä myös oppilaitoksista, tutkinnoista, oppisopimuskoulutuksesta ja jatkokoulutuksesta ammatissa pysymiseen.

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (www.stakes.fi)

Stakes on sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaorganisaatio, jonka ydintoimintoja ovat tutkimus, kehittäminen ja tilastotuotanto. Se tarjoaa tietoa terveys- ja sosiaalipalveluista sekä ikääntyneiden että vammaisten esteettömyydestä ja apuvälineistä.

Sosiaali- ja terveysministeriö (www.stm.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriön antaa tietoa terveydenhuollosta ja kuntoutuksesta sekä sosiaalivakuutuksen alalta eritoten toimeentuloturvas- ta, työeläke-, kansaneläke- ja sairausvakuutuksista. Ministeriö antaa tietoa myös työsuojeluun ja tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä. Lisätietoa työsuojelusta saa sivuilta www.tyosuojelu.fi.

Sosiaaliset yritykset (www.sosiaalinenyritys.fi)

Sosiaalisen yrityksen tehtävänä on luoda työpaikkoja erityisesti va- jaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. VATES-säätiö ylläpitää sosiaalisten yritysten sivustoa. Sivuilla annetaan tietoa sosiaalisen yrityksen perustamisesta, lainsäädännöstä ja hyvistä käytännöistä. Sosiaalisista yrityksistä saa tietoa myös työministeriön internetsivustolta osoitteessa www.mol.fi.

Työeläkevakuuttajat (www.tela.fi)

Työeläkevakuuttajat TELA on suomalaisten lakisäätteistä työeläketurvaa hoitavien yksityisen ja julkisen alan työeläkevakuuttajien edunvalvonta- ja palvelujärjestö. Tela tekee ja teettää työeläketurvan kehittämiseen liittyviä selvityksiä ja tutkimuksia, tiedottaa työeläketurvasta ja sen taloudellisesta sekä yhteiskunnallisesta merkityksestä, seuraa ammatillista kuntoutusta ja vaikuttaa sen kehittämiseen.

Työterveyslaitos (www.ttl.fi)

Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla toimiva monitieteinen tutkimus- ja asiantuntijalaitos, joka edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden hyvinvointia. Työterveyslaitos on muun muassa työterveyshuollon, ergonomian, ammattitautien, tapaturmien ja työkykyä ylläpitävän toiminnan asiantuntija.

Työvoimaministeriö (www.mol.fi)

Työvoimaministeriö tarjoaa palveluja työelämään liittyvistä aiheista. Ministeriö tarjoaa avoimia työpaikkoja kaikilta aloilta, työvoimakoulutusta ja tietoja työsuhteesta. Heiltä löytyy tietoa työnantajille ja työnhakijoille ammatinvalinnasta ja urasuunnittelusta, ammatillisesta kuntoutuksesta sekä mahdollisista tuista ja avustuksista.

Vakuutuskuntoutus VKK Ry (www.vvk.fi)

Vakuutuskuntoutus VKK Ry:n päätehtävänä on suunnitella ja toteuttaa asiakkaiden kuntoutusta. Sivuilta saa tietoa vakuutusalan korvaamasta kuntoutuksesta, kuntoutuksen yhteistyöstä ja siitä, miten kuntoutusta kehitetään. VKK Ry tarjoaa tietoa työntekijälle kuntoutuksen työnjaosta, työpaikkakuntoutuksesta, koulutuksesta ja työllistymisen tukemisesta, korvauksista ja mahdollisista yhteistyötahoista ja palveluiden tuottajista.

VKK:n sivuilta löytyy lisäksi työhön kuntoutumisen palveluverkosto, jonka toiminta kattaa koko Suomen. Verkostossa ovat sosiaalivakuutukseen liittyvien ammatillisen kuntoutuksen palveluiden tuottajat.

Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE (www.vane.to)

Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE on viranomaisten, vammaisjärjestöjen ja omaisjärjestöjen yhteistyöelin. Se seuraa yhteiskunnallista päätöksentekoa, tekee aloitteita ja esityksiä sekä edistää vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumista. Neuvosto toimii Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä.

VATES-säätiö (www.vates.fi)

VATES-säätiö on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä sekä työhön kuntoutumista edistävä asiantuntijaorganisaatio. Säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, ylläpitää erityistyöllistämisen toimijoiden verkostoja, tarjoaa koulutusta sekä tekee vaikuttamistyötä. Heiltä saa koulutusta ja konsultointia vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen, kuntoutumiseen, työhön valmentamiseen ja työkykyyn liittyen.

Verovirasto (www.vero.fi)

Veroviranomaiset kertovat, mitä tietoja verotusta varten ilmoitetaan, miten erilaisia tuloja, varoja käsitellään verotuksessa ja mitkä asiat vaikuttavat veron määrään. He osaavat neuvoa myös avustajapalkan verotukseen ja sivutyökuluihin liittyvissä kysymyksissä.

Vammaisjärjestöt

Aivohalvaus- ja dysfasialiitto ry (www.stroke.fi)

Aivohalvaus- ja dysfasialiitto ry järjestää sopeutumisvalmennuskursseja kuntoutumisen eri vaiheissa oleville lapsille perheineen. Koulutus- ja terapiayksikkö tuottaa koulutuksia aivoverenkiertohäiriöistä ja dysfasiasta kärsiville ihmisille.

Muita palvelumuotoja ovat sosiaaliset lomat, lakipalvelut, soveltava liikunta, kuntoutus sekä yksilölliset terapiapalvelut. Sivuilta löytyy hyödyllisiä linkkejä ammatillisiin erityisoppilaitoksiin ja sopeutumisvalmennuksen yhteistyötahoihin.

Aivovammaliitto ry (www.aivovammaliitto.fi)

Aivovammaliitto ry on aivovammautuneiden ja heidän läheistensä tukija edunvalvontajärjestö ja vammautuneiden, perheiden sekä aivovammojen hoidosta ja kuntoutuksesta kiinnostuneiden ammatti-ihmisten yhteistyöjärjestö. Toiminnan tavoitteena on aivovammojen tutkimuksen, hoidon ja ennaltaehkäisykehittyminen. Liitto pyrkii parantamaan vammautuneiden sosiaalista asemaa sekä kehittämään hoito-, kuntoutus- ja palvelujärjestelmiä aivovammaisten henkilöiden tarpeita vastaaviksi.

Aivovammaliiton toimintaan kuuluu neuvonta, ohjaus ja vertaistuki aivovammoihin liittyvissä asioissa, sopeutumisvalmennuskurssit vammautuneille ja perheenjäsenille, tukihenkilöiden ja tukiperheiden välittäminen ja koulutus, tuetut lomat ja omaishoitajien lomittajapalvelu, klubitalotoiminta, tiedotus ja koulutus sekä yhteistyö muiden vammaisjärjestöjen ja viranomaisten kanssa.

Epilepsialiitto ry (www.epilepsia.fi)

Epilepsialiitto on valtakunnallinen kansanterveysjärjestö. Se tarjoaa epilepsiaa sairastavalle ja hänen läheisilleen tietoa ja tukea epilepsian kanssa elämiseen. Heidän tarjoamiaan palveluja ovat neuvonta, ensitietokurssit yhdessä sairaaloiden kanssa ja maksuttomat kuntoutuskurssit, jotka antavat valmiuksia kohdata muuttunut elämäntilanne, vahvistaa elämänhallinnan taitoja ja lisätä voimavaroja. Muita palveluja ovat lomat, jotka vahvistavat lomalaisten psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Epilepsialiitto antaa koulutusta epilepsiaa sairastavien parissa työskenteleville ammattiryhmille.

Förbundet De Utvecklingsstördas Väl rf (www.fduv.fi)

Förbundet De Utvecklingsstördas Väl rf (FDUV) on koko maan kattava ruotsinkielisten kehitysvammaisten ja heidän omaistensa etuja ajava keskusjärjestö. Järjestö muokkaa mielipiteitä sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. FDUV tekee työtä yhdessä muiden vammaisjärjestöjen kanssa.

FDUV auttaa ruotsinkielisten kehitysvammaisten lisäksi myös muita oppimis- ja kommunikaatiovaikeuksista kärsiviä. Liiton tavoitteena on, että kehitysvammaiset saavat tukea omalla äidinkielellään ja tasa-arvoisen aseman yhteiskunnassa. Liiton palveluita ovat muun muassa tiedon jakaminen, leirien ja koulutuskurssien järjestäminen. FDUV harjoittaa tutkimus- ja kehitystyötä kansallisten ja kansainvälisten organisaatioiden kanssa.

Förbundet Finlands Svenska synskadade rf (www.fss.fi)

Förbundet Finlands Svenska synskadade rf (FSS) on suomenruotsalaisten näkövammaisten liitto. Järjestö pyrkii parantamaan ja täydentämään yhteiskunnan palveluja ja ajamaan erityisesti ruotsinkielisten näkövammaisten asioita.

FSS on mukana vaikuttamassa yhteiskuntaan, jossa solidaarisuus ja yhdenvertaisuus ovat etusijalla. Liitolla on kuntoutusohjaajia avustamassa jäsentensä ongelmassa. FSS:n tavoitteena on valvoa jäsentensä etuja ja tuottaa palveluita, jotka täydentävät yhteiskunnan puutteita. Liiton toiminta tarjoaa edunvalvonnan lisäksi kuntoutuskursseja, informaatiopalvelua ja tukee näkövammaisten perheitä.

Hengityслиitto ry (www.hengityслиitto.fi)

Hengityслиitto Heli (entinen Keuhkovammaliitto ry) tekee terveyden edistämistyötä hengityssairaiden ja heidän läheistensä elämänlaadun parantamiseksi sekä hengityssairauksien ehkäisemiseksi. Liitto kehittää palveluja ja yhteistyöverkostoja sekä tukee alan tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Heli antaa tietoa astmasta, hengittämisestä, liikunnasta, matkailusta, vuodenaikojen vaikutuksesta astmaan ja muista hengityselinsairauksista. Liitto järjestää kuntoutusta niin hengityssairaille kuin muillekin kuntoutujille. Kuntoutuksen avulla tuetaan hengityssairaahan hyvinvointia ja sairauden kanssa selviytymistä.

Hengityслиitto Heli tuottaa ammatillista ja yleissivistävää koulutusta. Koulutustarjontaan kuuluvat aikuiskoulutuksena toteutettavat ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus, oppisopimuskoulutus sekä työvoimapolitiittinen koulutus. Heli tarjoaa koulutusta myös sosiaali- ja terveystal-

le, jossa yhdistetään liiton järjestötoiminta, kuntoutus ja työllistämisen asiantuntemus.

Invalidiliitto (www.invalidiliitto.fi)

Invalidiliitto on tuki- ja liikuntaelinvammaisten valtakunnallinen etu- ja palvelujärjestö. Liitto vaikuttaa vammaisten ihmisten ihmisoikeuksien toteutumiseen ja tuottaa vammaisten tarvitsemia palveluja. Invalidiliitto antaa tietoa vammoista, liiton tarjoamista kuntoutus-, asumis- ja koulutuspalveluista sekä apuvälineistä ja ohjaa neuvojen ja lisätiedon lähenteille.

Liitto tarjoaa tietoa ajoneuvoista, henkilökohtaisesta avustajasta, kuljetuspalveluista, terveydestä, liikunnasta ja opiskelusta. Invalidiliitto tarjoaa kuntoutuksen lisäksi työhön opastavaa koulutusta. Työkliniikoilla tutkitaan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työkykyä ja pyritään edistämään heidän selviytymistään työelämässä ammatillisen kuntoutuksen keinoin.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry (www.kvtl.fi)

Kehitysvammaisten Tukiliitto tukee jäsenistöään sekä puolustaa ja kehittää kehitysvammaisten ja heidän perheidensä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja oikeuksia. Tukiliiton tavoitteena on hyvä elämä kehitysvammaiselle ihmiselle ja hänen perheelleen. Liitolla on yhteiskunnallisen vaikuttajan rooli asenteiden muuttamisessa.

Tukiliitto huolehtii ajan tasalla olevasta tiedosta sekä tukee järjestötoimintaa järjestämällä kursseja ja seminaareja. Liitto kouluttaa kehitysvammaisia ja perheitä, kehittää vertaistuen muotoja ja toiminnallisia apuvälineitä vaikeavammaisille henkilöille vapaa-ajan aktiviteetteihin.

Kehitysvammaliitto ry (www.kehitysvammaliitto.fi)

Kehitysvammaliitto toimii tietotaitokeskuksena, yhteiskunnallisena vaikuttajana ja yhteistyöfoorumina, joiden toiminta perustuu tutkimustietoon ja kehitysvammatyön tuntemukseen. Kehitysvammaliiton tavoitteena on vammaisen ihmisen hyvä elämä. Liitto tekee tutkimusta, koulutus- ja kehittämistoimintaa, tiedotusta ja materiaalituotantoa.

Kehitysvammaliitto tarjoaa palveluita, joita ovat muun muassa henkilöstön täydennyskoulutus, kehitysvammapalvelujen laadun arviointi ja kehittäminen sekä konsultointi erilaisissa kehittämishankkeissa. Kehitysvammaliitto kehittää uusia toimintatapoja, tuotteita ja palveluja vammaisen tarpeisiin.

Kuulonhuoltoliitto ry (www.kuulonhuoltoliitto.fi)

Kuulonhuoltoliitto on kansalais- ja kuntoutusjärjestö, joka toimii huo-
nokuuloisten, kuuroutuneiden ja tinnituksesta kärsivien osallistumisen
ja vuorovaikutuksen edistämiseksi. Kuulonhuoltoliitto kuntouttaa kuulo-
vammaisia selviytymään sosiaalisessa kanssakäymisessä ja arkielämän
tilanteissa.

Liitto tarjoaa kuntoutuskursseja, ryhmäkuntoutusta, ohjausta, neuvon-
taa, ammatillista koulutusta, kuulontutkimuksia ja kuulokojesovituksia.
Kuntoutuspalveluja tuotetaan ja kehitetään liiton eri laitoksissa ja avo-
kuntoutuksena ympäri maata. Kuulonhuoltoliitto kouluttaa ja konsultoi
ammattihenkilöitä, jotka tarvitsevat työssään tietoa kuulovammaisuu-
desta, kuntoutuksesta ja kuntoutuspalveluista.

Kuurojen liitto (www.kl-deaf.fi)

Kuurojen Liitto ry on viittomakielisten kuurojen etu-, asiantuntija- ja pal-
velujärjestö. Liitto kehittää yhteistyössä muiden organisaatioiden kanssa
kaikille sopivaa elinympäristöä, jossa viittomakieliset kuurot ovat tasa-
arvoisia kansalaisia. Liitto ja sen jäsenyhdistykset opastavat viittomakie-
listen kansalaisten palveluiden saatavuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Liitto tuottaa asiantuntija- ja muita palveluita myös viittomakieltä ja viit-
tomakommunikaatiota käyttäville tai niitä tarvitseville henkilöille. Kuu-
rojen liitto järjestää sopeutumisvalmennusta, terapiapalveluita ja edis-
tää työllistymis- ja opiskelumahdollisuuksia. Liitto tarjoaa neuvontaa
sosiaaliturvaan, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin, apuvälineisiin
ja tulkkipalveluihin.

Kynnys ry (www.kynnys.fi)

Kynnys ry on eri tavoin vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoikeusjär-
jestö. Kynnys ry työskentelee vammaisten henkilöiden yhdenvertaisten
oikeuksien toteutumiseksi sekä suomalaisessa yhteiskunnassa että kan-
sainvälisellä tasolla ja tukee ja aktivoi vammaisia henkilöitä toimimaan
itse omien oikeuksiensa puolesta. Kynnys ry pyrkii vaikuttamaan viran-
omaisiin ja muihin päättäjiin niin, että vammaisten kansalaisten tarpeet
tulevat huomioitua päätöksiä tehtäessä ja toimii asiantuntijana vammai-
suuteen liittyvissä kysymyksissä.

Lihastautiliitto ry (www.lihastautiliitto.fi)

Lihastautiliitto on valtakunnallinen keskusjärjestö, joka yhdessä jäsen-
yhdistysten kanssa tukee neuromuskulaarisia tauteja sairastavien ja

heidän läheistensä oikeutta tasa-arvoiseen ja monimuotoiseen elämään ja tekee työtä heidän yhteiskunnallisten oikeuksiensa puolesta sekä vaikuttaa palvelujen, kuntoutuksen ja hoidon laadun sekä tutkimuksen edistämiseksi.

Liitto antaa tietoa lihassairauksien hoidosta ja niihin liittyvien mahdollisten apuvälineiden hankintaan liittyvistä kysymyksistä. Lihastautiliiton tärkeimpiä palvelumuotoja ovat sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssit, vertaistuki, valtakunnallinen lihastautineuvola, fysioterapia, ohjaus omatoimiseen liikkumiseen sekä neuvonta ja urasuunnittelu.

Mielenterveyden keskusliitto (www.mtkl.fi)

Mielenterveyden keskusliitto ry on mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien sekä heidän läheistensä itsenäinen kansalaisjärjestö. Liitto pyrkii vaikuttamaan sosiaali- ja terveydenhuollon, mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien lainsäädäntöön. Liitto pyrkii lisäämään ihmisten tasavertaisuutta ja psyykkisten sairauksien ymmärtämistä ja hyväksymistä.

Mielenterveyden keskusliitto tarjoaa tietoa muun muassa vertaistukiryhmistä, liikunnan merkityksestä avohoidossa, kuntoutuspalveluista ja mielenterveyskuntoutujille tarkoitetuista lakisääteisistä etuuksista. Liitto järjestää kuntoutuskursseja hoidon ja kuntoutumisen avuksi sekä tukee kuntoutujan pyrkimyksiä siirtyä työelämään.

Näkövammaisten Keskusliitto ry (www.nkl.fi)

Näkövammaisten Keskusliitto on Suomen näkövammaisyhdistysten kattojärjestö, joka edistää sokeiden ja heikkonäköisten ihmisten oikeuksien toteutumista, tuottaa erityispalveluja ja toimii näkemisen asiantuntijana Suomessa. Palvelumuotoja ovat kuntoutus, ammattihenkilöstölle suunnattu koulutus, oikeuksien valvonta, apuvälineiden valinnassa auttaminen ja työllisyyspalvelut.

Suomen CP-liitto ry (www.cp-liitto.fi)

Suomen CP-liitto ry on valtakunnallinen asiantuntija- ja yhteistyöjärjestö. Liitto toimii CP-, MMC- ja hydrokefalia-vammaisten ja heidän läheistensä arkielämän laadun kehittämiseksi.

CP-liitto järjestää erilaisia sopeutumisvalmennuskursseja nuorille ja aikuisille sekä heidän perheilleen ja vanhemmilleen. Toiminnan tavoitteena on lisätä osallistujien sosiaalista toimintakykyä ja tukea ja edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan ja yhteisönsä toimintaan. Suomen CP-liiton keskeisiä toi-

minta-alueita ovat kuntoutus- ja palvelutoiminta, asumisen tukipalvelut, julkaisu- ja tiedotustoiminta sekä kansallinen että kansainvälinen yhteistyö.

Suomen Diabetesliitto ry (www.diabetes.fi)

Diabetesliitto on kansanterveys- ja potilasjärjestö, joka toimii diabeteksen ja lisäsairauksien ehkäisemiseksi sekä hoidon kehittämiseksi. Liitto valvoo diabeetikoiden etuja ja toimii suomalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Diabetesliitto kuntouttaa diabeetikkoja ja kouluttaa alan ammattilaisia, levittää diabetestietoa, on mukana luomassa uusia keinoja diabeteksen hoitoon ja hoidonohjaukseen ja antaa suoraa tukea diabeetikoille ja läheisille diabeteksen kanssa elämisessä ja edistää diabeetikoiden elämänlaatua. Lisäksi Diabetesliitto tarjoaa tilauskoulutusta ja asiantuntijapalveluita.

Suomen Kuurosokeat ry (www.kuurosokeat.fi)

Suomen Kuurosokeat ry valvoo jäsenten oikeuksia, tuottaa heille palveluja, toimii kuurosokeusalan asiantuntijana ja järjestää yhteistä toimintaa. Perustehtävänsä toteuttamiseksi kuurosokeiden toimintakeskus tuottaa vammaispalvelulain ja -asetuksen mukaista vaikeavammaisten henkilöiden asumispalvelua, kuntoutuslainsäädännön mukaista yksilö- ja ryhmämuotoista kuntoutusta, IT -tukea ja -koulutuspalveluja sekä harrastus- ja opintopiiritoimintaa.

Järjestö järjestää kursseja, leirejä, antaa neuvontaa ja informaatiota omaisille ja ammattilaisille. Opetuksen ja koulutuksen tavoitteena on itsenäisen toiminnallisuuden lisääminen ja tietotaitojen harjoittelu. Liitto selvittää kuulonäkövammaisten toiminnallisia mahdollisuuksia apuvälineiden käytön näkökulmasta.

Suomen MS-liitto ry (www.ms-liitto.fi)

Suomen MS-liitto ry on valtakunnallinen kansanterveys- ja liikuntajärjestö, joka edistää multipeliskleroosin ja etenevien harvinaisten neurologisten sairauksien hoitoa ja tutkimusta. Liitto toimii sairastavien ja heidän omaistensa edunvalvojana sekä tuottaa palveluja heidän elämänlaatunsa kohentamiseksi.

MS-liitto palvelee jäsenistöään työllisyysasioissa. Tavoitteena on tukea työssä olevia ihmisiä, auttaa työllistymisongelmissa, järjestää työllistymistä käsitteleviä kursseja ja tarjota yksilöllistä neuvontaa pulmatilan-

teissa. Tavoitteena on myös rohkaista työnantajia panostamaan MS-tautia sairastavien työntekijöiden työkykyyn. MS-liiton palveluihin kuuluu vertaistuen järjestäminen, lomatarjonta ja taide- ja kulttuurikurssien tarjoaminen.

Suomen Polioliitto ry (www.polioliitto.com)

Suomen Polioliitto ry varmistaa polioivammaisille terveydenhuollossa asiantuntevan hoidon, kuntoutuksen ja pyrkii kehittämään sosiaaliturvaan liittyviä asioita. Liitto lisää polio- ja polion myöhäisoiroiden yhtymätietoutta sekä tukee polioivammaisten mahdollisuutta osallistua aktiiviseen järjestötoimintaan kaikilla tavoin.

Liiton tavoitteena on tukea suomalaista polioivammaista. Liitto tarjoaa polioivammaisille heidän muuttuvassa elämäntilanteessaan tarkoitukseenmukaisia palveluja ja edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Polioliiton neuvontapalveluista saa tietoa muun muassa liikunta- ja virkistysmahdollisuuksista, kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseista, sosiaalieduista ja vertaistuesta.

Suomen Reumaliitto ry (www.reumaliitto.fi)

Suomen Reumaliitto ry työskentelee kansanterveys-, vammais- ja liikuntajärjestönä reumasairauksien ja muiden tuki- ja liikuntaelinsairauksien vastustamiseksi. Se pyrkii vaikuttamaan palveluihin ja elinoloihin ja näin edistämään väestön terveyttä ja toimintakykyä sekä tukemaan sairastuneiden elämäntilannetta.

Liitto valvoo tuki- ja liikuntaelinsairaiden oikeuksia, sekä vahvistaa sairastuneiden sosiaalista tukiverkkoa. Suomen Reumaliitto tarjoaa kuntoutus- ja virkistyskursseja sekä lomaa, koulutusta, tilaisuuksia vertaistukeen ja yhdessäoloon, edunvalvontaa ja puhelinneuvontaa. Jäsenyhdistykset tarjoavat jäsenilleen monipuolisia paikallisia ja alueellisia jäsenetuja ja palveluja.

Vammaisfoorumi (www.vammaisfoorumi.fi)

Vammaisfoorumi edustaa Suomen vammaisjärjestöjä kansallisessa ja kansainvälisessä yhteistyössä, erityisesti Euroopan vammaisfoorumissa. Foorumin kotimainen vaikuttamistoiminta keskittyy vammaisten yhdenvertaisen osallistumisen turvaamiseen.

Tietoa esteettömyydestä ja apuvälineistä

www.aviris.fi on Näkövammaisten Keskusliiton apuvälinemyymälän sivusto.

www.esteeton.fi on esteettömyystiedon keskus internetissä. Verkkosivu palvelee erityisesti suunnittelun ja rakentamisen ammattilaisia ja paikallistoimijoita, mutta myös kuluttajat löytävät sivuilta hyödyllistä tietoa esteettömästä asumisesta.

www.kuulokynnys.fi on kuulonhuoltoliiton esteettömyyssivusto.

www.nkl.fi on Näkövammaisten Keskusliiton sivusto, jossa on runsaasti tietoa esteettömyydestä näkövammaisten kannalta.

www.ttl.fi/esteetontyopaikka on Työterveyslaitoksen sivusto, jossa on tietoa työpaikan esteettömyydestä ja apuvälineistä.

Termejä

Ammatillinen kuntoutus - Ammatillinen kuntoutuksen tavoitteena on työntekijän palaaminen työhön ja työelämässä pysyminen.

Ansionmenetykskorvaus - Työtapaturman sattuessa maksetaan tapaturmavakuutuslain mukaista päivärahaa tai liikennevahingon vuoksi maksetaan liikennevakuutuslain mukaista ansionmenetykskorvausta.

Apuvälinekorvaus - Vammaiselle henkilölle maksettava korvaus välineistä, koneista tai laitteista aiheutuvista kustannuksista. Apuvälinekorvausta maksetaan vamman tai sairauden perusteella välineiden, koneiden ja laitteiden hankintakustannuksiin, joita vammaisen henkilö tarvitsee liikkumisessa, viestinnässä ja henkilökohtaisessa suoriutumissa kotona tai vapaa-ajan toiminnoissa.

Asunnon muutostyöt - Vammaisen tai sairaan henkilön asuntoon tehtävät muutokset, hankittavat laitteet ja apuvälineet. Korvattavia asunnon muutostöitä ovat välttämättömät rakennustyöt kuten ovien leventtäminen, luiskien rakentaminen, kylpyhuoneen, wc:n ja vesijohdon asentaminen ja muut henkilön asunnossa suoritettavat työt.

Haittalisä - Päivärahan ja eläkkeen lisäksi maksettava tukilisä, jos vamma on niin vaikea, että henkilö ei selviydy päivittäisistä toimista ilman apua

Haittaraha - Haittaraha on korvausta yleisestä haitasta

Hoitotuki - Sairauden tai vamman aiheuttaman toimintakyvyn aleneminen, mikä aiheuttaa avuntarvetta henkilökohtaisissa toiminnoissa, kodinhoidossa ja asioinnissa.

Koulutuspäiväraha - Työttömällä on mahdollisuus opiskella myös itse valitsemaansa alaa työttömyyspäivärahan tai työmarkkinatuen suuruisella koulutuspäivärahalla.

Koulutustuki - Avustuksella maksetaan koulutus, jolla parannetaan aikuisväestön ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää jo olemassa oleva työpaikka. Opintoihin sisältyy yleensä myös työssäoppimisjakso.

Kuntoutusavustus - Työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen harkinnanvarainen etuus

Kuntoutuskorotus - Maksetaan aktiivisen kuntoutuksen ajalta, jos kuntoutustoimenpide kestää ainakin yhden kalenterikuukauden ajan.

Kuntoutusraha - Maksetaan kuntoutusohjelman toteuttamisen ajalta joko täytenä tai osakuntoutusrahana.

Osa-aikaeläke - Suuruus on 50 % ansiotulojen alenemasta

Osasairauspäiväraha - Vähintään 60 sairauspäivärahopäivää yhtäjaksoisesti kestäneen sairauden jälkeen työntekijällä tai yrittäjällä on mahdollisuus palata omaan työhönsä osa-aikaisesti ja saada palkan lisäksi osasairauspäivärahaa.

Osatyökyvyttömyyseläke - Osatyökyvyttömyyseläke myönnetään, jos työkyky on alentunut sairauden, vian tai vamman takia vähintään 2/5 ja työntekijä siirtyy työhön, jonka ansiot ovat enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta ansiotasosta.

Palkkatuki - Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei sijoitu koulutukseen.

Perhe-eläke - Perhe-eläkkeet ja muut lakisääteiset kuoleman perusteella maksettavat korvaukset on tarkoitettu turvaamaan omaisten toimeentuloa perheenhuoltajan kuoltua.

Päiväraha - Päivärahaa voidaan maksaa, jos työaika on enintään 75 % alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Sairauspäiväraha - Maksetaan lyhytaikaisen työkyvyttömyyden perusteella.

Sopeutumisvalmennus - Tarkoituksena on edistää pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön mahdollisuutta täysipainoiseen elämään.

Tapaturmaeläke - Jos työkyvyttömyys jatkuu vielä vuoden kuluttua tapaturmasta, maksetaan vahingoittuneelle tapaturmaeläkettä, jonka suuruus määräytyy vuosityöansion perusteella.

Tutkimuskulut - Vamman tai ammattitaudin kuntoutusselvittelyssä syntyvät kulut

Työhönvalmennus - Tarkoitettu henkilöille, joilla on tarve selvittää omaa suoriutumistaan työelämässä ja jotka tarvitsevat tukea työelämään palaamiseen ja varmistusta ammatillisille suunnitelmilleen.

Työkokeilu - Työkokeilu on työpaikalla tapahtuvaa ammatillista kuntoutusta. Sen avulla voidaan selvittää mm. työtehtävien sopivuutta työntekijän terveydentilalle ja työntekijän soveltuvuutta kyseiselle alalle.

Työkyvyttömyyseläke - Myönnetään, jos työkyky on alentunut vähintään 3/5. Eläke alkaa sairausvakuutuspäivärahan ensisijaisuusajan päätyttyä eli noin vuoden kuluttua työkyvyttömäksi tulosta.

Työllistämistuki - Työnantajalle myönnettävä työllistämistuki muuttuu yhdeksi tukimuodoksi eli palkkatueksi. Se jakaantuu perustukeen ja lisäosaan.

Työolosuhteiden järjestelytuki - Jos vammaisen ja osatyökykyisen henkilön työhönsijoittuminen tai työn säilyttäminen edellyttää työkooneisiin, -välineisiin tai -menetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammaista tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi, näistä aiheutuvat kustannukset voidaan korvata työnantajalle tämän hakemuksesta työolosuhteiden järjestelytukena.

Kirjallisuus

Esteetön työympäristö liikuntavammaisille. Opas työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstölle. Nevala-Puranen Nina, Innanen Taina, Ekroos Timo & Alaranta Hannu. Työterveyslaitos, Helsinki 2001.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Toim. Pirjo Manninen, Vappu Laine, Timo Leino, Kristiina Mukala, Kaj Husman. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2007

Kuntoutus ja vakuutus – työtapaturmat, liikennevahingot ja työeläkekuntoutus. Sirpa Kukkonen, Juha Mikkola, Teuvo Siitonen, Marjaana Vuorinen, 2003.

Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Monikko-projekti. Moisio Elina, Martikainen Tuomas. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E 257 2006.

Moninainen ohjaus. Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Pauliina Lampinen. Vates-kirjat. Helsinki 2006.

Palaset paikalleen – työpaikan MS-opas. Heidi Hölsömäki, Anssi Kemppe, Anu Valli, MS-liitto, 2004

Paluu työhön. Kivistö Sirkku. Toim. Satu Lehtinen, Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu – opas työnantajalle. STM, Hki 2005.

Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriö, Hki.

Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Leena Sariola. Vates-kirjat. Helsinki 2005.

Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. Jaana Paanetoja. VATES-säätiö, Helsinki 2005.

Työtapaturmakirja – työtapaturmien ja ammattitautien korvaus- ja vakuutusasiat. Sirpa Kukkonen, Tiina Valtanen.

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004 – kehitystrendien tarkastelua. Pirjo Manninen (toim.), työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2007

Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Oppaita 2004: 1-2.

Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Linnakangas Ritva, Suikkanen Asko, Victor Savtscenko & Virta Lauri. STAKES, Helsinki 2006.

Julkaisemattomat lähteet

VATES-päivät 14.–15.2.2007. Kuntatalo. Toinen linja 14, Helsinki.

Haastattelut

D4-verkosto Oy

Jussi Mankki, kehitysjohtaja, DI
jussi.mankki@d4.fi

Jyväskylän Yliopisto

Marjo-Riitta Reinikainen, tutkija, FM, YTM
mkreinik@cc.jyu.fi

Kynnys Ry

Sanna Ahola, lakimies, OTK
sanna.ahola@kynnys.fi

Lihastautiliitto

Liisa-Maija Verainen, suunnittelija
liisa-maija.verainen@lihastautiliitto.fi

Lääkärikeskus Mehiläinen Airport

Saila Lindqvist-Virtamäki, työterveyslääkäri, LL, EL
saila.lindqvist-virkamaki@mehilainen.fi

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Taru Tammi, työllisyyspäällikkö
taru.tammi@nkl.fi

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

Sari Loijas, Valtakunnallisen vammaisneuvoston pääsihteeri, YTL
sari.loijas@stm.fi

Stakes

Victor Savtschenko, erikoissuunnittelija, FK
victor.savtschenko@stakes.fi

Suomen MS-liitto ry

Anssi Kemppi, erikoissuunnittelija, VTM
anssi.kemppi@ms-liitto.fi

Työneuvosto

Jaana Paanetoja, OTL
jaana.paanetoja@mol.fi

Työterveyslaitos

Sirkku Kivistö, tiimipäällikkö, PsL
sirkku.kivisto@ttl.fi

Työterveyslaitos

Nina Nevala, tiimipäällikkö, dosentti, LitT
nina.nevala@ttl.fi

VATES-säätiö

Pauliina Lampinen, kehittämisspäällikkö, VTM
pauliina.lampinen@vates.fi

VATES-säätiö

Ellen Vogt, kehittämisspäällikkö, VTM
ellen.vogt@vates.fi

- 2008:
- 1 Yhteenveto työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen rahoitusta koskevan lain vaikutuksista. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2510-6 (PDF)
 - 2 Pandemic Influenza Preparedness. Joint Self-Assessment Report. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2516-8 (PDF)
 - 3 Terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2517-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2518-2 (PDF)
 - 4 Miten potilasturvallisuutta edistetään? Kysely terveydenhuollon toimintayksiköille ja vanhainkodeille. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2519-9 (PDF)
 - 5 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantar ryhmän loppuraportti. Vuosien 2002-2007 toiminta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2531-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2532-8 (PDF)
 - 6 Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuraportti. Salme Kallinen-Kräkin (toim.).
ISBN 978-952-00-2535-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2536-6 (PDF)
 - 7 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuarviointi. Osaraportti 2.
ISBN 978-952-00-2537-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2538-0 (PDF)
 - 8 Slutrapport. Tillsynsprojekt för arbetarskyddet inom hälsovården.
ISBN 978-952-00-2539-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2540-3 (PDF)
 - 9 Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II.
ISBN 978-952-00-2541-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2542-7 (PDF)
 - 10 Teoriasta toimivaksi käytännöksi. Mini-intervention jalkauttaminen terveyskeskuksiin ja työterveyshuoltoon. Kaija-Liisa Seppä (toim.).
ISBN 978-952-00-2543-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2544-1 (PDF)
 - 11 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2008. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2545-8 (PDF)
 - 12 Perhekeskustoiminnan kehittäminen. Perhe-hankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2546-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2547-2 (PDF)
 - 13 Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen.
ISBN 978-952-00-2548-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)